



UNIVERSIDADE DE ÉVORA
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

Motivos de abandono das ações de formação: o caso do Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora do IEFP, I.P.

Ivanna Volodymyrivna Kovalenko

Orientação: Prof. Dr. José Manuel Leal Saragoça

Mestrado em Sociologia

Área de especialização: Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável

Relatório de Estágio

Évora, 2017

Relatório de Estágio

Mestrado em Sociologia – Área de Especialização em Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável

Motivos de abandono das ações de formação: o caso do Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora do IEFP, I.P.

Ivanna Volodymyrivna Kovalenko

Sob Orientação de Professor Doutor José Manuel Leal Saragoça

Resumo

No âmbito de um estágio realizado no Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora do IEFP, I.P., foi investigada a dimensão do problema e os motivos que levam ao abandono das ações de formação por parte de formandos dos cursos realizados por este centro.

A fim de melhor planear e intervir na resolução do problema do abandono da formação (reduzir o número de desistências), foram diagnosticadas as razões do abandono. O objetivo geral do estudo desenvolvido no estágio passou por investigar os motivos que levam ao abandono dessas ações de formação. A principal técnica de recolha de dados desta investigação foi o inquérito por questionário, cujos dados foram tratados através de um estudo exploratório de estatística descritiva. Espera-se assim contribuir para o diagnóstico e compreensão do problema em estudo e, por essa via, possibilitar ao centro de formação reduzir a taxa de abandono das ações de formação.

Palavras-chave: Abandono, Formação, Formandos, Centro de Formação, Évora.

Reasons for abandonment of training actions: the case of the Center for Employment and Vocational Training of Évora of the IEFP, I.P.

Abstract

As part of a training course held at the Employment and Vocational Training Center of Évora of the IEFP, I.P., the scope of the problem and the reasons for abandoning the training actions were investigated by the trainees of the courses carried out by this center.

In order to better plan and intervene in solving the problem of abandonment of training (reduce the number of drop-outs), the reasons for abandonment were diagnosed. The general objective of the study developed in the stage was to investigate the reasons that lead to the abandonment of these training actions. The main technique of data collection of this investigation was the questionnaire survey, whose data were treated through an exploratory study of descriptive statistics. It is hoped to contribute to the diagnosis and understanding of the problem under study and, by this way, enable the training center to reduce the rate of abandonment of training actions.

Keywords: Abandonment, Training, Graduates, Training Center, Évora.

Agradecimentos

A minha família pelo apoio e constante incentivo ao longo do percurso de mestrado.

Ao Professor Dr. José Manuel Leal Saragoça, pela amizade, acompanhamento e orientação.

Ao Professor Dr. Joaquim Fialho, pela sua simpatia, disponibilidade e colaboração.

Ao Dr. José Domingos Ramalho, pelo excelente acolhimento, disponibilidade e supervisão do Estágio no CEF de Évora do IEFP, I.P.

A todos os funcionários de Serviço de Formação, pela sua simpatia, acolhimento e colaboração.

Aos formandos que colaboraram no inquérito por questionário.

E a todos os docentes do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora, pelo seu contributo para a minha formação.

Dedico este relatório de estágio à minha avó materna Stepanyda, a qual foi professora e segunda mãe para mim.

“A educação é um processo social, é um desenvolvimento.

Não é a preparação para a vida, é a própria vida.”

(John Dewey)

Siglas e Abreviaturas:

ANQEP – Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional

CET – Cursos de Especialização Tecnológica

CPC – Comissão Permanente de Certificação

CENOR – Centro Nacional de Recursos para a Orientação

CNQ – Catálogo Nacional de Qualificações

CNAEF – Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação

CEFP – Centro de Emprego e Formação Profissional

CFE – Centro de Formação de Évora

DGE – Direção Geral do Emprego

DGPE – Direção Geral da Promoção do Emprego

DET – Diploma de Especialização Tecnológica

ECTS – Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de créditos

IEFP, I.P. - Instituto do Emprego e Formação Profissional, Instituto Público.

EFA – Educação e Formação para Adultos

FDMO – Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-obra

GGFD – Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego

IIE – Instituto de Inovação Educacional

INOFOR – Instituto para a Inovação na Formação

INAFOP- Instituto Nacional de Acreditação de Formação de Professores

IFPA – Instituto de Formação Profissional Acelerada

OEFP – Observatório do Emprego e Formação Profissional

PPT – Português para todos

PPQ – Plano Pessoal de Qualificação

POCH – Programa Operacional Temático Capital Humano

POPH - Programa Operacional Potencial Humano

PII – Plano para a Integração dos Imigrantes

PCDI – Qualificação de pessoas com deficiências e incapacidades

QNQ – Quadro Nacional de Qualificações

QREN – Quadro de Referência Estratégica Nacional

RVCC – Reconhecimento, validação e certificação de competências

SIGAE – Sistema de Informação e de Gestão da área do Emprego

SGFOR – Sistema de Gestão da Formação

SNQ – Sistema Nacional de Qualificações

SRAP – Sistema de regulação de acesso a profissões

SNE – Serviço Nacional de Emprego

UFCD – Unidades de Formação de Curta Duração

Índice de Gráficos:

Gráfico n.º 1: O género em que incidia a maior parte.....	38
Gráfico n.º 2: Nível etário dominante.....	38
Gráfico n.º 3: Local onde residia durante a formação.....	39
Gráfico n.º 4: Habilitações Literárias à data de desistência e atuais.....	40
Gráfico n.º 5: Situação Profissional à data de desistência e atual.....	40
Gráfico n.º 6: Formação Profissional que frequentou entre o ano 2014-2017.....	41
Gráfico n.º 7: Razões para inscrição nos cursos do IEFP, I.P.....	42
Gráfico n.º 8: Fase de abandono da formação.....	43
Gráfico n.º 9: Consequências do abandono de formação.....	45
Gráfico n.º 10: Admissão da possibilidade de futura inscrição num curso de formação profissional.....	47

Índice de Figuras:

Figura n.º 1: Organograma do Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP, I.P. de Évora.....	19
---	----

Índice de Tabelas:

Tabela n.º 1: Motivos para o abandono das ações de formação.....	44
Tabela n.º 2: Consequências do Abandono da Formação.....	46
Tabela n.º 3: Razões para (não) voltar à formação profissional.....	48
Tabela n.º 4: Principais motivos de abandono das ações de formação.....	53
Tabela n.º 5: Síntese das Propostas de Intervenção.....	54

Índice

1. Introdução.....	11
2. Caracterização Institucional da Entidade Acolhedora.....	13
2.1. Instituto do Emprego e Formação Profissional	13
2.2. O Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora	19
3. Atividades Realizadas	21
3.1. Atividades de Conhecimento Institucional.....	21
3.2. Estudo sobre Abandono de Formação.....	24
3.2.1. Enquadramento	24
3.2.2. Caracterização sumária do estudo.....	34
3.2.3. Metodologia	35
3.2.4. Resultados	37
3.2.4.1. Caracterização dos inquiridos	38
3.2.4.2. Participação na Formação: Motivos	41
3.2.4.3. Fases de abandono da formação	43
3.2.4.4. Motivos para Abandono da Formação	43
3.2.4.5. Consequências do Abandono da Formação	45
3.2.4.6. Perspetivas de Futuro sobre Participação em Formação Profissional.....	47
3.2.5. Reflexão final sobre os Resultados	49
3.2.6. Propostas de Intervenção	53
4. Considerações finais	56
Bibliografia.....	58
APÊNDICES	62
ANEXOS	70

1. Introdução

O presente Relatório de Estágio é realizado no âmbito de Mestrado em Sociologia, especialização em Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável e dá conta das atividades desenvolvidas no estágio realizado no Centro de Emprego e Formação Profissional do IEFP, I.P. de Évora (CEFP).

Este estágio surge no plano de estudo do Mestrado em Sociologia, especialidade em Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável da Universidade de Évora, durante o quarto semestre do segundo ano de Mestrado.

Quando me candidatei ao Mestrado em Sociologia já vinha com ideia de optar pelo estágio no 2.º ano de Mestrado, por considerar que uma experiência real de trabalho poderia trazer vantagem para as minhas competências. De facto, segundo a Comissão Executiva e de Acompanhamento do Mestrado, a possibilidade de realização de um Estágio no 2.º ano do Curso (como alternativa à Dissertação e ao Projeto) é um mecanismo importante para a demonstração de competências, a consolidação dos saberes adquiridos e para facilitar o recrutamento e integração pelas empresas/organizações.

Conforme adiante será caracterizado (cf. tópico 2), as principais atividades desenvolvidas no estágio estruturaram-se em torno de atividades de dois tipos, complementares.

O primeiro tipo de actividades consistiu na caracterização da instituição de acolhimento, partindo de uma perspetiva macro o IEFP, I.P., em geral, para o segundo, o micro que é o lugar de estágio, o Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora do IEFP, I.P. Os conhecimentos adquiridos (sobre como funciona o centro; quem são os responsáveis; os cursos de formação existentes e como funcionam; ver e participar nos procedimentos de acolhimento de novos formandos, etc.). foram fundamentais para o sucesso das actividades realizadas posteriormente.

O segundo tipo de atividades realizadas e descritas neste relatório é relativo à fundamentação e apresentação de resultados de um estudo efetuado sobre os motivos que levam ao abandono¹ das ações de formação por parte de formandos dos cursos realizados por este centro, mais especificamente os cursos de Aprendizagem, EFA e EFA Tecnológico. Este estudo correspondia a uma necessidade da instituição em causa, sendo estratégico para a sua atividade.

¹ Note-se que, neste relatório, “abandono da formação” refere-se à situação em que um formando desiste de frequentar uma ação de formação no tempo previsto para a realização da mesma, não a concluindo.

Na verdade, sabendo-se que o Quadro Comunitário de Apoio, Portugal 2020, premeia, para além da taxa de integração dos formandos após a conclusão das ações de formação, a taxa de diplomados em cada ação de formação, o incumprimento das taxas assumidas, mediante compromisso expresse, pode levar a reduções de financiamento que penalizam as entidades formadoras, neste caso o IEFP, I.P.

Neste sentido, considerou-se pertinente melhorar a compreensão das razões de desistência dos formandos, por via de um estudo intitulado “*Motivos de abandono das ações de formação: o caso do Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora do IEFP, I.P.*”, o qual foi realizado mediante uma estratégia metodológica quantitativa em que a principal técnica de recolha de dados foi o inquérito por questionário, tendo os dados sido tratados mediante estatística descritiva.

A estrutura do texto deste relatório é composta por 4 tópicos. O primeiro é iniciado pela Introdução, onde está presente a contextualização de estágio e as motivações. Segue-se o tópico 2, em qual é feita uma caracterização da organização de acolhimento com o intuito de conhecê-la e perceber como funciona. Após a caracterização do local de estágio, é abordado o funcionamento de estágio no 3.º tópico, em qual estão descritas todas as atividades desenvolvidas no mesmo, ou seja, tudo o que realizei e o que aprendi ao longo do estágio. Ainda no mesmo tópico, é apresentado o Enquadramento Teórico-conceitual, onde é descrita a história da educação e formação profissional. Contém algumas perspetivas e definições sobre a temática em análise. Nesta componente é apresentado o meu objeto de estudo, ou seja, o meu campo de investigação no decorrer do meu estágio onde, é descrito o projeto de investigação em si, a metodologia utilizada, apresentação e discussão dos resultados obtidos e propostas de intervenção. No tópico 4 apresentam-se as considerações finais onde é feita a reflexão final do trabalho realizado, a bibliografia e webgrafia mostram as matérias consultadas. Por fim, seguem-se os apêndices e os anexos.

2. Caracterização Institucional da Entidade Acolhedora

O meu estágio decorreu, como disse, no Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora do IEFP, I.P. Apresenta-se, de seguida, uma caracterização deste instituto e do centro (de emprego e) de formação de Évora, a partir de recolha documental realizada a partir de informação institucional disponível ao público (na *World Wide Web*) e de informação obtida junto dos colaboradores do centro.

2.1. Instituto do Emprego e Formação Profissional

O IEFP, I.P. é o serviço público de emprego nacional. Este serviço tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Historicamente os primeiros antecedentes surgem na década de 1930 para fazer face ao desemprego proveniente da crise económica que se registava. No entanto, a sua origem remonta a 1962 e desde então teve várias denominações até que, em 1979, assumiu a designação por que hoje é conhecido.

Este Instituto tem as seguintes atribuições, tal como consta na página oficial do IEFP²:

Promover a organização do mercado de emprego tendo em vista o ajustamento direto entre a oferta e a procura de emprego; a informação, a orientação, a qualificação e a reabilitação profissional, com vista à colocação e progressão profissional dos trabalhadores no mercado de trabalho; a qualificação escolar e profissional dos jovens e adultos, através, respetivamente da oferta de formação de dupla certificação e formação profissional certificada, ajustada aos percursos individuais e relevante para a modernização da economia; a realização, por si ou em colaboração com outras entidades, das ações de formação profissional adequadas às necessidades das pessoas e de modernização e desenvolvimento do tecido económico; o desenvolvimento dos ofícios e das microempresas artesanais, designadamente enquanto fonte de criação de emprego ao nível local; a reabilitação profissional das pessoas com deficiência, em articulação com o Instituto Nacional de Reabilitação, IP.

² Página oficial do IEFP: <https://www.iefp.pt/instituicao>

Incentivar a criação e a manutenção de postos de trabalho, através de medidas adequadas ao contexto económico e às características das entidades empregadoras, e a inserção profissional dos diferentes públicos através de medidas específicas, em particular para aqueles com maior risco de exclusão do mercado de emprego.

Assegurar o desenvolvimento das políticas relativas ao mercado social de emprego, enquanto conjunto de iniciativas destinadas à integração ou à reintegração socioprofissional de pessoas desempregadas com particulares dificuldades face ao mercado de trabalho, com base em atividades dirigidas a necessidades sociais por satisfazer e a que o normal funcionamento do mercado não dá uma resposta satisfatória, em articulação com a área da segurança social.

Fomentar o conhecimento e a divulgação dos problemas de emprego através de uma utilização dos recursos produtivos integrada no crescimento e desenvolvimento socioeconómico.

Participar na coordenação das atividades de cooperação técnica desenvolvidas com organizações nacionais e internacionais e países estrangeiros nos domínios do emprego, formação e reabilitação profissionais.

Colaborar na conceção, elaboração, definição e avaliação da política de emprego, de que é órgão executor.

Realizar ações de acompanhamento, de verificação e de auditoria aos apoios, financeiros ou técnicos, concedidos no âmbito das medidas de emprego e de formação profissional de que seja executor.

É um Instituto integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio, prossequindo atribuições do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, sob superintendência e tutela do respetivo ministro. A estrutura do IEFP, I.P. compreende os seguintes órgãos: Órgão responsável pela definição da atuação do IEFP, I.P., bem como pela direção dos respetivos serviços, em conformidade com a lei e com as orientações governamentais.

Os membros do Conselho Diretivo auferem a remuneração decorrente da aplicação conjugada do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 143/2012, de 11 de julho, com os números 2, 10 e 11 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 16/2012, de 9 de fevereiro, e com o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 71/2012, de 2 de agosto.

Conselho de Administração - com uma composição tripartida, integra representantes das confederações sindicais e empresariais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, bem como da administração pública.

Conselhos Consultivos Regionais - órgãos de consulta em matéria de emprego que funcionam junto de cada uma das áreas territoriais de atuação das delegações regionais do IEFP, I.P.

Fiscal Único - órgão responsável pelo controlo da legalidade, da regularidade e da boa gestão financeira e patrimonial do Instituto. Exerce as funções de Fiscal Único do IEFP, I.P. a Sociedade UHY & Associados, SROC, Lda., representada pelo Dr. António Tavares de Oliveira (ROC).

O IEFP, I.P. tem uma estrutura organizacional desconcentrada, flexível e de proximidade, que integra: Serviços Centrais; 5 Delegações Regionais (Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve); 30 Centros de Emprego e Formação Profissional; 23 Centros de Emprego; 1 Centro de Formação e Reabilitação Profissional. Com uma vocação marcadamente setorial (construção civil, metalurgia, metalomecânica, cortiça, alimentar, moda, comércio, etc.) complementam e reforçam a ação das unidades locais, a rede de Centros de Gestão Participada, criados ao abrigo de protocolos celebrados entre o IEFP, I.P., e os Parceiros Sociais (Associações Patronais, Sindicais e Profissionais).

A qualidade dos serviços desempenhou sempre um papel importante no setor público. A partir da década de oitenta, o seu significado passou a fazer corresponder a qualidade à satisfação do cidadão, assente, essencialmente, na orientação dos serviços públicos para os cidadãos, assimilando a noção de gestão pela qualidade total.

O IEFP, I.P. integra a qualidade como uma filosofia de gestão, envolvendo a organização no seu todo, assente num conjunto de princípios, designadamente:

- A Focalização no cliente, de forma a estabelecer relações que permitam conhecê-los e compreender as suas necessidades, atuais e futuras, satisfazer os seus requisitos e esforçar-se por exceder as suas expectativas;
- A Liderança, os líderes estabelecem unidade no propósito e na orientação da organização. Procuram definir claramente um conjunto de objetivos e de valores éticos, partilhando-os com as pessoas que com eles trabalham e criar um ambiente interno que permita o pleno envolvimento das pessoas para se atingirem os objetivos da organização;

- O ajustamento contínuo às necessidades do mercado e melhoria da sua eficácia, (re)definindo claramente a sua missão, visão objetivos política e estratégia, apoiando-se numa liderança que partilha valores comuns, avaliando permanentemente os resultados-chave de desempenho planeados, ao mesmo tempo que melhora a sua produtividade, competitividade e a responsabilidade social;
- Os valores da qualidade estão integrados na cultura organizacional e os riscos são devidamente identificados e avaliados através de indicadores de desempenho, adotando-se medidas de prevenção com base em informação factual verdadeira, no sentido de preservar e aumentar a confiança de todas as partes interessadas;
- O desenvolvimento dos seus Recursos Humanos, de acordo com as competências necessárias à organização, promovendo uma cultura de qualidade e aprendizagem, onde os valores da confiança, transparência e responsabilidade são partilhados para atingir os objetivos da organização;
- A adoção de uma aprendizagem organizacional para melhorar continuamente a sua eficácia e eficiência, aprendendo, quer com as suas próprias experiências, quer com as experiências e conhecimentos das outras organizações, partilhando recursos e saberes, divulgando-os por toda a cadeia de valor;
- A promoção da responsabilidade social e da sustentabilidade ecológica, envolvendo todas as partes interessadas, através de um comportamento social mais responsável, ao nível de práticas sociais e ambientais, tanto no domínio interno como externo, por via do apoio à sociedade e comunidades locais, conseguindo, assim valorizar a sua imagem pública e melhorar os seus resultados.
- A difusão de processos de monitorização, medição, análise e melhoria, no sentido de otimizar, continuamente a sua eficácia, o que inclui a medição da satisfação dos colaboradores, dos utentes/clientes, dos parceiros, empresas, etc., bem como ações corretivas e preventivas de efeitos negativos.

O IEFP, I.P. está empenhado no desenvolvimento de uma gestão da qualidade e no compromisso em implementar medidas, modernizar e aperfeiçoar práticas e procedimentos, e estimular os esforços de melhoria contínua, providenciando os recursos e instrumentos necessários e garantindo o envolvimento de todas as pessoas na organização.

A "Carta da Qualidade" formaliza o compromisso do IEFP, I.P. perante os seus utentes e colaboradores, relativamente aos serviços que presta. A "Política de Qualidade", nas organizações, deve ser multifacetada e dinâmica e encarada como um elemento essencial da cultura organizacional, integrando um processo de melhoria contínua.

Este documento é entendido como mais uma das "ferramentas" que irá contribuir para a definição e implementação de uma política da qualidade no IEFP, I.P.

De referir, ainda, que a assunção de compromissos de otimização das políticas, serviços e produtos que o IEFP, I.P. presta, no âmbito das suas competências e atribuições, constitui uma necessidade e uma obrigação, reveladoras do empenho no aperfeiçoamento contínuo dos mesmos.

O Código de Ética do IEFP, I.P. é um documento que agrega um conjunto de regras que se impõem à consciência coletiva como modelo comportamental. Este Código deve ser observado como referência dos valores e dos princípios de elevado padrão de conduta moral e profissional, constitutivos de condição necessária à consolidação da imagem do IEFP, I.P. em termos de excelência, responsabilidade e rigor.

Com o Código de Ética, reforça-se a cultura do IEFP, I.P. como organização que assume os desafios e exigências que sobre si recaem, pela enorme expectativa na relevância e qualidade da sua intervenção como serviço público atuante no mercado de trabalho, permitindo, assim, reforçar a sua identidade e incrementar o seu prestígio e credibilidade institucional perante a sociedade. O presente Código entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2015.

Esta organização socialmente responsável pondera, nas decisões que toma, a comunidade onde se encontra inserida e o meio onde se movimenta ou opera, considerando na sua atividade o respeito pelos direitos humanos, o investimento na valorização pessoal, a proteção do ambiente, o cumprimento das normas sociais e o respeito pelos valores e pelos princípios éticos da sociedade.

O IEFP, I.P. tem desenvolvido, ao longo dos anos, um conjunto de políticas no âmbito do que hoje se designa responsabilidade social, abrangendo áreas de intervenção tão diversas como a segurança, saúde e higiene no trabalho, a ação social complementar, o acompanhamento psicossocial e as iniciativas de carácter ambiental e de solidariedade.

A experiência prática no terreno e a necessidade de clarificação dos circuitos de interação e de complementaridade entre as equipas intervenientes, levou à instituição do Manual de Responsabilidade Social do IEFP, I.P.

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, através do Decreto-Lei n.º 519-A2/79 de 29 de dezembro, é dotado de autonomia administrativa e financeira, revestindo a forma de serviço personalizado do Estado, para o qual são transferidas as competências da Direção Geral do Emprego (DGE), da Direção Geral da Promoção do Emprego (DGPE) e do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra. O IEFP, I.P. é, portanto, criado com o objetivo de integrar num único organismo a execução das políticas de emprego e formação profissional, de forma a conseguir-se não só uma maior racionalidade e operacionalidade, mas também uma aproximação efetiva à diversidade das regiões nacionais.

A Portaria n.º 319/2012, de 12 de outubro, aprovou os Estatutos do IEFP, I.P., definindo o funcionamento dos seus órgãos e regulando a organização e estrutura orgânica dos serviços centrais e regionais, bem como as competências das suas unidades orgânicas. De acordo com esta Portaria, a atual rede de Centros do IEFP, I.P., compreende, a nível nacional: 29 Centros de Emprego e Formação Profissional; 23 Centros de Emprego; 1 Centro de Formação e Reabilitação Profissional. O IEFP, I.P. conta ainda com o apoio de uma rede de Centros de Formação Profissional de Gestão Participada.

De acordo com os estatutos do IEFP, I.P., compete ao Departamento de Recursos Humanos, designadamente à Direção de Serviços de Desenvolvimento de Competências, preparar, propor e executar o Plano de Formação Interna, tendo como base a identificação, caracterização e quantificação das necessidades de formação dos seus trabalhadores.

2.2. O Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora

O Serviço de Formação de Évora está inserido no Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora na Delegação Regional do Alentejo, Portaria n.º 319/21012, de 12 de outubro.

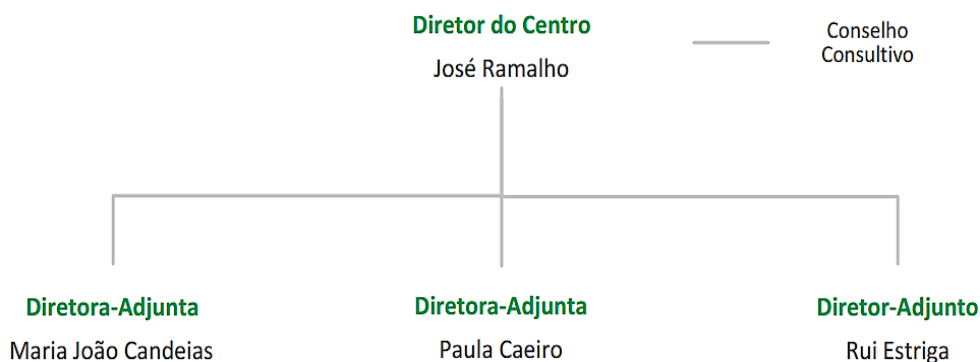


Figura n.º 1: Organograma do Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP, I.P. de Évora.

Fonte: Portal oficial do IEFP, I.P.

Este Serviço é composto por diversos núcleos e respetivos funcionários:

Núcleo Qualificação:

Coordenadora: Cláudia Martins

António Branquinho; José Lopes; Eduarda Cabo; Lídia Carrilho; Maria José Fadista; Nuno Monteiro; Izabela Sintra; José Grave; Maria Manuel Nunes; Vitor Casaca; Francisco Manteigas; Cristina Guerreiro; Maria Umbelina; Paula Piteira; Rute Ferro Fernanda Irio.

Núcleo Gestão:

Coordenadora: Olga Miranda

Filomena Ribeiro; Maria das Neves Sengo; Angélica Caeiro; Rosa Mira; Ermelinda Pereira; Cristina Vicente; Joaquim Salsinha; Manuel Patinhas; António Vital; Fernanda Alegria; Jacinto Cordeiro; Antónia Chilrito; Pedro Ventura; Vitor Hugo.

Polo de Reguengos:

Qualificação: José Mestre

Gestão: Emília Silva e José Ferro

Os serviços desta estrutura do IEFP, I.P. regem-se pela formação profissional dividida em 3 categorias: *Modalidades de Formação para Jovens* qual contem Cursos de Aprendizagem, Cursos de Educação e Formação para Jovens, e Especialização Tecnológica. A *Modalidade de Formação para Adultos* é composta por cursos EFA, Especialização Tecnológica, Formação modular, Vida Ativa, Competências básicas, Português para todos e RVCC. O *serviço Reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais (RVCC)* visa contribuir para o aumento dos níveis de qualificação dos adultos através da valorização das competências profissionais adquiridas ao longo da vida nos diversos contextos, bem como proporcionar uma nova oportunidade de formação para aqueles que não completaram ou abandonaram precocemente a formação nos sistemas de educação formal (cf. tópico 3.2. Estudo sobre Abandono de Formação – Enquadramento).

Existe também o *Programa Qualifica*, Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto, que se constitui como uma estratégia integrada de formação e qualificação de adultos, que tem por objetivo melhorar os níveis de educação e formação dos adultos, contribuindo para a melhoria dos níveis de qualificação da população e a melhoria da empregabilidade dos indivíduos. Pretende-se que os Centros Qualifica retomem como foco central da sua atividade a qualificação de adultos assente na complementaridade entre reconhecimento, validação e certificação de competências e a obrigatoriedade de frequência de formação certificada, em função dos perfis e das necessidades individuais dos formandos.

Nesta ótica, pretende-se também apoiar os jovens que não estão em emprego, em educação ou em formação, comumente designados por jovens *NEET* (Not in Education, Employment or Training) e que podem ter os seus percursos de vida redirecionados para ofertas de educação e formação qualificantes, através de informação e orientação adequada aos seus perfis de necessidades e às suas motivações. Um aspeto essencial na criação dos Centros Qualifica é assegurar a qualidade do funcionamento dos centros e a qualidade no desenvolvimento dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências, assente em critérios de exigência e rigor, nomeadamente no que respeita aos procedimentos avaliativos. A atividade dos Centros Qualifica abrange adultos com idade igual ou superior a 18 anos que procurem uma qualificação e, excecionalmente, jovens que não se encontrem a frequentar modalidades de educação ou de formação e que não estejam inseridos no mercado de trabalho.

3. Atividades Realizadas

O meu estágio iniciou-se no dia 06 de fevereiro de 2017 e terminou no dia 26 de maio de 2017. No decorrer do mesmo disponibilizaram-me um espaço para que eu pudesse trabalhar e fazer as minhas pesquisas. No entanto, mudei 3 vezes de gabinete. Acabei por ficar naquele que gostei mais e qual achei apropriado, pois fica no bloco principal do serviço de formação onde está o Diretor, os funcionários e formadores. O estágio curricular desenvolveu-se de segunda à sexta feira com o seguinte horário: das 09h00 às 12h30 no período da manhã, e das 14h00 às 17h00 no período da tarde, conforme o Protocolo.

3.1. Atividades de Conhecimento Institucional

Desde início de estágio foi realizado um diário de bordo pessoal onde foi registado tudo o que foi feito em todos os dias de estágio. Ao longo do estágio fui fazendo o relatório final do mesmo.

Durante a primeira fase do meu estágio, fiquei a conhecer as instalações do Serviço de Formação de Évora. Tanto o meu supervisor de estágio Dr. José Ramalho como funcionária Dr.^a Rute Ferro, apresentaram-me a maior parte dos colegas do departamento, mais propriamente ao pessoal da direção de serviços onde estive integrada.

Nas primeiras semanas comecei por explorar o Portal do IEFP, I.P., pesquisei e li documentação pertinente, tal como decretos de lei, legislação, estrutura, qualidade, ética e responsabilidade social, atribuições, estatutos, organogramas, “o Glossário – Códigos para saídas intermédias” e “Nota Explicativa – Desistência de Formandos”. Pesquisei e realizei o próprio glossário técnico para melhor compreensão de siglas e termos utilizados por esta instituição.

A leitura e análise de documentos continuaram a ser alvo de atenção para estar mais enquadrada dentro da instituição, documentos esses como Planos Anuais de Atividades, Relatórios de Atividades do IEFP, I.P., Boletim Estatístico de janeiro de ano 2016, Regras do Programa POCH visto que, o investimento no capital humano é pois o motor mais sustentável do desenvolvimento e da promoção da convergência económica e social, para o que o Programa Operacional Capital Humano mobiliza o Objetivo Temático 10, Investir na educação, na formação e na formação profissional para a aquisição de competências e a aprendizagem ao longo da vida.

Assim como, a leitura da estratégia de POISE qual, visa contribuir para a estratégia da União para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo e para a coesão económica, social e territorial. Foi feita a análise geral do SIE – Desemprego, registado por conselhos no ano 2016 mês de dezembro, apreciação de Portaria que define a organização interna do IEFP, I.P. e Portaria da primeira alteração à Portaria 2012, assim como os artigos sobre abandono escolar/de formação e as suas causas.

Após as pesquisas acerca da organização, procurei perceber com que organismos é que o IEFP, I.P. funciona e quais as suas principais parcerias e financiamentos. Assim sendo, o SIGAE; SGFOR; POPH e PT2020 são alguns dos sistemas de informação indispensáveis para o funcionamento do IEFP, I.P. Uma aplicação bastante usada no IEFP, I.P. é o SGFOR, é uma base de dados que contém toda a formação existente pelas delegações do país onde se pode consultar tudo o que está a decorrer. Ou seja, esta aplicação é a gestão de toda a formação existente nos centros de formação profissional.

Estudei as várias modalidades de formação existentes, pois é uma temática bastante importante para o Departamento de Formação Profissional, mais propriamente para a direção de serviços onde estive inserida. Neste sentido, fiz uma análise às modalidades de formação tanto para jovens como para adultos sendo que para os jovens as modalidades existentes são: os cursos de aprendizagem; educação e formação para jovens e cursos de especialização tecnológica. Quanto aos adultos, existe uma variedade mais alargada de modalidades de formação tais como: os cursos EFA; os cursos de especialização tecnológica; formação modular; vida ativa; competências básicas; programa português para todos e RVCC. Foi importante fazer esta análise pois o IEFP, I.P. desenvolve a sua atividade consoante os determinados tipos de formação que são feitas pelas delegações regionais.

Durante o estágio participei no acolhimento de novos formandos para a formação de curso Competências Básicas, foi um grupo de formandos em que prevaleciam as pessoas de etnia cigana, em qual a maioria não sabia ler e/ou escrever, com alguma ou nenhuma habilitação escolar. Colaborei, também, no preenchimento das fichas pessoais dos formandos “Ficha de Identificação do Formando” e “Petição para Atribuição de Apoios Sociais” e na organização dos processos relativos aos formandos, elencando documentos em falta e completando a informação necessária à boa organização dos mesmos. Nesta atividade tive que informar-me sobre aspetos relativos à proteção de dados dos formandos, nomeadamente com a leitura do documento “Proibição de Reprodução do Cartão de Cidadão – Prestação de Serviços nas Lojas do Cidadão” e manipular bases de dados em formato Excel. Tratou-se de atividade importante, que se traduziu na aprendizagem de como funciona o acolhimento dos formandos e o seu processo de registo nos dossiês técnico-pedagógicos.

O estágio proporcionou-me participar numa reunião, no dia 07/03/17, para a elaboração de um Plano Regional de Combate às desistências, em qual o abandono foi o motivo mais destacado. Foram apresentados e analisados dados relativos às taxas de desistências de formandos nos últimos anos, bem como identificados boas práticas existentes e alguns procedimentos e medidas a tomar para minimizar aquele problema (por exemplo, explicitar muito bem, logo no início da formação, as regras de funcionamento dos cursos).

Ficou claro para os presentes que o acompanhamento dos percursos formativos é um fator fundamental, pelo que se impõe maior aproximação de formandos com a equipa de ação social e que os «testes psicotécnicos» devem ser ajustados porque eles são também uma parte do problema de abandono. Outro fator importante, referido na reunião, passa por uma maior aposta no ajustamento das datas de início da formação às disponibilidades dos formandos, pois devido a sazonalidade de alguns empregos leva a algumas desistências por parte dos formandos. Em síntese da reunião, sem formandos não há financiamento e sem financiamento não há formação, ou seja, sem os formandos não existe formação nem emprego mais qualificado.

Pedi autorização, por escrito, ao Diretor do centro, para aceder à listagem dos formandos que abandonaram as ações de formação entre o ano 2014 - 2017 e proceder ao seu contacto. Ficou acordado com o Supervisor do Estágio (José Ramalho, Diretor do centro e também sociólogo) proceder à análise de dossiês técnico-pedagógicos de turmas de três áreas distintas, ou seja, turmas de cursos de Aprendizagem, EFA e EFA Tecnológico, para depois aplicar o meu inquérito por questionário.

Após a recolha dos dados necessários apontados no caderno pessoal e depois registados em documento Word como base de dados, quais foram sempre atualizados, pesquisei e li algumas teses relacionadas com o estudo que iria empreender e cujas atividades estão descritas no ponto 3.2.3. – Metodologia, deste relatório.

3.2. Estudo sobre Abandono de Formação

3.2.1. Enquadramento

As primeiras referências acerca das atividades educativas em Portugal são anteriores à fundação da nacionalidade, ano 1143, e surgem associadas à ação da Igreja Católica, orientando-se de forma idêntica à da generalidade dos países europeus.

A criação da Universidade, visto como um marco importante no desenvolvimento da educação, acompanhou o movimento geral na Europa, tendo-se registado a primeira iniciativa no século XIII e verificado a sua instalação definitiva em Coimbra em 1308.

A estruturação mais sistemática da educação verificou-se já no século XVIII, sob a governação do Marquês de Pombal, tendo visado simultaneamente a reforma dos vários níveis de ensino e projetado, pela primeira vez em Portugal, a criação de uma rede de escolas primárias públicas nas localidades mais importantes do país.

No século XIX, em Portugal generalizou-se a convicção da importância da universalidade do ensino primário, da responsabilidade do Estado na educação pública, tendo sido desenvolvidas, através de diversas reformas, a estruturação e organização dos diversos níveis de ensino. No entanto, uma situação de crise não permitiu a generalização significativa das diversas intervenções. A situação da educação não refletia o esforço reformador realizado, e Portugal entrava no século XX com assinaláveis desvantagens educativas.

Apesar disso, num domínio específico, o ensino técnico, foi realizado um esforço sensível. Em resultado da conjugação de vários fatores, o ano de 1986 é uma data marcante na evolução dos sistemas educativo e formativo. Em primeiro lugar, devido a emergência de um consenso alargado sobre o sistema educativo, expresso na aprovação de uma nova Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei 46/86). Por outro lado, pelo reequilíbrio financeiro do país e pela adesão de Portugal à Comunidade Europeia, os quais contribuíram para dar uma nova capacidade de execução, e dimensão, às soluções propostas.

A escolaridade obrigatória foi estabelecida em nove anos (até aos 15 anos de idade), considerando-se a formação profissional como uma modalidade especial de ensino para os jovens. Criaram-se assim condições para uma maior estabilidade do sistema e da sua gestão, orientando-se a ação posterior essencialmente para o respetivo aperfeiçoamento qualitativo.

Promovendo o reforço da qualidade da ação educativa e da sua gestão, regista-se o esforço organizativo expresso na criação de novas entidades com competência nos domínios da investigação e do apoio à educação-formação, nomeadamente: o Observatório do Emprego e Formação Profissional (OEFP; 1991), a Comissão Permanente de Certificação (CPC; 1992), o Instituto de Inovação Educacional (IIE; 1993), o Centro Nacional de Recursos para a Orientação (CENOR; 1993), o Instituto para a Inovação na Formação (INOFOR; 1997) e o Instituto Nacional de Acreditação de Formação de Professores (INAFOP; 1998).

Em 1998, foi ainda criado o Grupo de Missão para o Desenvolvimento da Educação e da Formação de Adultos, com vista à implementação de projetos mais flexíveis e que integrem, simultaneamente, as componentes educativas e profissionais, prevendo-se, a partir deste Grupo, a criação de uma Agência de Educação e Formação de Adultos.

A formação profissional realizada em escolas secundárias ou em escolas profissionais constitui uma modalidade especial do sistema educativo. Estas últimas são, em geral, de estatuto privado, e resultam de contrato entre o Ministério da Educação e terceiros (promotores públicos ou privados), organizando-se para a realização de ações de formação profissional inseridas no sistema educativo.

Os cursos oferecidos pelas escolas profissionais são, fundamentalmente, cursos de nível secundário (10.º, 11.º e 12.º anos) cujo acesso depende da aprovação do 9.º ano de escolaridade. Os alunos que concluem estes cursos obtêm um diploma do ensino secundário e de qualificação profissional (nível IV). Para além destes cursos, as Escolas Profissionais podem ainda oferecer outro tipo de formação profissional, nomeadamente cursos equivalentes ao 3º ciclo do ensino básico, com um currículo profissionalizante, a que corresponde uma qualificação profissional (nível II).

Na história de formação profissional, assim como na do ensino, a intervenção do Marquês de Pombal, século XVIII, foi marcante na criação de instituições precursoras do ensino técnico: as “aulas”. No entanto, o ensino técnico inicia-se apenas no século XIX, altura em que, em resultado da revolução industrial, cresceu a preocupação com o ensino científico e técnico. Em Portugal, este século foi marcado pelo ascenso do liberalismo e pela crescente responsabilidade do Estado na educação pública. Assim, foram criados em 1836, por Passos Manuel, dois conservatórios de artes e ofícios, um em Lisboa e outro no Porto. Eram espaços que reuniam diversa maquinaria, pertencente a fábricas e oficinas, que ilustravam a evolução das técnicas e onde as máquinas estavam disponíveis para serem utilizadas pelo público, constituindo uma escola viva.

Em 1979 foi reformada a anterior estrutura de formação profissional sob tutela do Ministério do Trabalho, tendo sido criado o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), por integração dos anteriores organismos. Regulamentado posteriormente em 1982, procedeu-se então à extinção do FDMO (Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-obra). Nas atribuições desta nova organização incluiu-se a necessidade de reativação da acção formativa, nomeadamente através da integração das componentes do emprego e da formação e de uma acção mais descentralizada.

Neste sentido entende-se por formação profissional inicial as intervenções que promovem a aquisição e o desenvolvimento dos conhecimentos e competências completos e necessários ao exercício profissional, devendo conferir uma qualificação certificável.

Os cursos desenvolvidos nas escolas profissionais constituem uma modalidade especial de educação escolar em alternativa à oferta do sistema regular. O objetivo prioritário destas escolas é a oferta de ensino profissionalizante orientada para as necessidades locais e regionais, uma oferta diversificada de cursos que conferem um certificado de qualificação profissional (nível IV), para além do acesso ao ensino superior. Têm ainda assegurado, em regime transitório, cursos de nível inferior a este.

Os planos de estudo destas formações têm as seguintes componentes: a formação sociocultural, comum a todos os cursos; a formação científica; a formação tecnológica, e a formação prática em contexto de trabalho. As duas primeiras variam em função de perfis de formação, referidos a famílias de profissões. Os programas do ensino profissional são organizados em módulos, sendo combináveis entre si e diferenciados de acordo com o nível de escolaridade e de qualificação profissional a que correspondem.

Neste sentido, o problema do abandono da formação é o tema deste estudo e é uma das preocupações dos nossos governantes, assim como, deverá ser motivo de apreensão para toda a população, com particular destaque para os intervenientes no processo educativo/formativo.

Portugal não consegue totalmente combater o insucesso escolar e o abandono escolar. O mesmo sucede na formação profissional.

São vários os fatores de ordem social que podem estar na origem do abandono da escola ou de ações de formação profissional (ainda que não sejam necessariamente as mesmas).

Pesquisas realizadas (como, por exemplo, por Azevedo, 2002), mostram que o principal motivo de abandono escolar é o fator “*necessidades económicas*”, talvez devido ao facto de Portugal ser um país de economia frágil, em que, durante várias décadas, a educação não era um bem superior que compensasse o investimento feito, por mais gratuito que fosse.

O segundo motivo mais apontado pelos adultos, é o fator “*Desmotivação – Falta de motivação*” para frequentar a escola, estão incluídas as respostas como “*não se sentirem motivados para o estudo*” nem terem quem os motivasse. De acordo com alguns autores, nomeadamente Azevedo (2002), este motivo é determinante no abandono escolar.

Considerando que o investimento na educação é um fator-chave para a mobilidade social e para o desenvolvimento em geral (Gonçalves, 1984), importa entender que o fenómeno de abandono da escola é um problema social bastante complexo, tanto nas suas causas como nas suas consequências pois, para além das consequências imediatas, existem consequências que só terão efeito no futuro, visto que, é um problema social e educacional, como também económico.

Apesar dos enormes progressos realizados nas últimas décadas no nosso país, ainda subsistem problemas de abandono escolar, situando-se a taxa em 13,7% no ano de 2015 (o valor mais baixo de sempre). Ainda que não se conheçam dados concretos relativamente à taxa de abandono de cursos/ações de formação realizadas nos centros de formação profissional, existe a ideia de que estas cifras são muito superiores às do abandono da escola dita “regular”, hoje obrigatória até aos 18 anos.

Como disse, as razões para o abandono escolar na formação profissional não diferem muito das razões do abandono da escola.

A desvalorização do ensino pelas pessoas pode ser uma causa. Segundo David Justino (2010) esta desvalorização deve-se a várias causas, tais como a atribuição de um baixo valor social ao ensino secundário, o baixo estatuto socioeconómico familiar, as reduzidas expectativas de mobilidade social ascendente, o facto de estarmos inseridos numa sociedade em que são reduzidas as oportunidades de aceder a um estatuto social mais elevado, a empregos mais estáveis e a melhores remunerações, é desmobilizador da prossecução de estudos. A má organização do sistema de ensino ou dos cursos/ações de formação pode ser outra das razões. O autor acresce que: “*O que tem sido observado é que, em períodos de rápido crescimento económico, nos quais as oportunidades de emprego não qualificado são maiores, a saída precoce é maior. Contrariamente, em períodos de elevado desemprego jovem, como se tem verificado nos últimos anos, a tendência para prosseguir estudos é mais acentuada*” (Justino, 2010, p. 59).

Neste sentido, os fatores associados ao abandono escolar são múltiplos e multidimensionais.

Este fenómeno possui um carácter sistémico, em que estão envolvidos não só os alunos, como todo o meio ambiente que o rodeia. Segundo Azevedo (2002), o carácter sistémico do fenómeno compreende quatro subsistemas: o indivíduo, a família, a escola e o meio envolvente. As causas que potenciam o abandono escolar e as saídas precoces do sistema de ensino estão relacionadas com a qualidade e a intensidade das interações destes subsistemas, com características-tipo que se entrecruzam. Funcionam como constituintes de um sistema no qual interagem vários subsistemas.

Atualmente, a prioridade atribuída à educação-formação evidencia-se pelo papel que lhe é constitucionalmente consignado, pelo relevo e importância que lhe são atribuídos na acção governativa e pela expansão da oferta formativa a todos os níveis. Nos objetivos considerados, para além dos educativos, inclui-se a formação para jovens e para os ativos. No entanto, o acesso dos ativos à formação apresenta dificuldades organizativas e sociológicas, sendo que a fraca participação dos trabalhadores tem também origem em razões de índole cultural.

Quanto à imagem da formação profissional em Portugal, ela é ainda reduzida na aceitação social e na própria procura. Por isso, é essencial racionalizar e estruturar o sistema formativo e valorizar a sua imagem, assentando-a no seu carácter distintivo, ou seja, o acesso ao emprego mais qualificado. Disso é exemplo os serviços do Centro Emprego e Formação Profissional de Évora. Este centro qualifica e propõe o acesso ao emprego mais qualificado, o que é notável pela sua composição de 3 categorias que são o acesso de formação tanto a jovens, como adultos, e ainda reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC). Veremos de seguida com mais pormenor essas 3 categorias, denominadas como modalidades.

Existem várias Modalidades de Formação para Jovens, a saber:

- Os cursos de aprendizagem permitem obter uma certificação escolar e profissional, privilegiando a inserção no mercado de trabalho, potenciada por uma forte componente de formação realizada em contexto de empresa, e o prosseguimento de estudos de nível superior. Indicado para jovens que estejam nas seguintes condições: idade inferior a 25 anos; 9.º ano de escolaridade ou superior, sem conclusão do 12.º ano. No final obtêm a certificação de nível 4 de qualificação e 12.º ano de escolaridade.

Estes cursos de formação têm a duração de 3700 horas, o que equivale a cerca de dois anos e meio de formação. Os planos curriculares organizam-se em componentes de formação. Os conteúdos programáticos são: Sociocultural; Científica; Tecnológica e Prática em contexto de trabalho. A Portaria que regula os cursos de aprendizagem é a n.º 1497/2008, de 19 de dezembro.

- Os cursos de educação e formação para jovens permitem recuperar os défices de qualificação, escolar e profissional, através da aquisição de competências escolares, técnicas, sociais e relacionais e, por esta via, facilitar o ingresso num mercado de trabalho cada vez mais exigente e competitivo.

É dirigido para jovens que estejam nas seguintes condições: idade igual ou superior a 15 anos; em risco de abandono escolar, ou que já abandonaram a via regular de ensino; com habilitações escolares que variam entre o 6.º ano de escolaridade, ou inferior e o ensino secundário. Retificação n.º 1673/2004, de 7 de setembro. Retifica o Despacho Conjunto n.º 453/2004, de 27 de julho. Despacho conjunto n.º 453/2004, de 27 de julho. Aprova o Regulamento dos Cursos de educação e formação.

- Os cursos de especialização tecnológica (CET) permitem obter uma formação de nível pós-secundário não superior e visam responder às necessidades do mercado de trabalho, ao nível de quadros intermédios. Indicado para jovens ou adultos que tenham uma das seguintes habilitações: ensino secundário; 10.º e 11.º anos completos e inscrição no 12.º ano; qualificação profissional de nível 3 (estrutura dos níveis de formação estabelecidos na Decisão n.º 85/368/CEE, do Conselho, de 16 de julho de 1985) e nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações; diploma de Especialização Tecnológica ou de um grau de ensino superior que pretendam a sua requalificação profissional.

Os indivíduos com idade igual ou superior a 23 anos, aos quais, com base na experiência, sejam reconhecidas competências, podem candidatar-se à frequência de um curso num estabelecimento de ensino superior. Certificação de nível 5 de qualificação e Diploma de Especialização Tecnológica (DET). Os indivíduos que não tenham o 12.º ano no momento da entrada no curso, frequentam um plano de formação adicional que lhes confere o reconhecimento do nível secundário de educação. Quem possuir um DET pode concorrer a determinados cursos do ensino superior, através de concurso especial, em estabelecimentos que reconheçam os créditos obtidos no CET frequentado. Cursos de formação têm uma duração entre 1200 e 1560 horas, que corresponde a um ano ou ano e meio de formação. Decreto-Lei n.º 88/2006, de 23 de maio.

Regula os Cursos de especialização tecnológica. Decreto-Lei n.º 42/2005, de 22 de fevereiro determina os princípios de atribuição de número de créditos por cada unidade curricular.

Quanto às modalidades de Formação para Adultos e Reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC), são as seguintes:

- Os cursos de educação e formação para adultos (Cursos EFA) permitem elevar os níveis de habilitação escolar e profissional da população portuguesa adulta e, por esta via, melhorar as suas condições de empregabilidade. Dirigido a adultos que estejam nas seguintes condições: idade igual ou superior a 18 anos, com habilitações escolares entre menos de 4 anos até 12 anos.

Os cursos EFA possuem diferentes tipologias em função das habilitações escolares dos candidatos. Assim, a certificação resulta do percurso de formação frequentado, podendo corresponder aos seguintes níveis: 4.º, 6.º, 9.º ou 12.º anos de escolaridade e respetivo nível de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (2 e 4). Portaria n.º 283/2011, de 24 de outubro. Segunda alteração à Portaria n.º 230/2008, de 7 de março. Portaria n.º 230/2008, de 7 de março define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (EFA) e das formações modulares. Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu funcionamento.

- Os cursos de especialização tecnológica (CET) permitem obter uma formação de nível pós-secundário não superior e visam responder às necessidades do mercado de trabalho, ao nível de quadros intermédios. Indicado para jovens ou adultos que tenham uma das seguintes habilitações: ensino secundário; 10.º e 11.º anos completos e inscrição no 12.º ano; qualificação profissional de nível 3 (estrutura dos níveis de formação estabelecidos na Decisão n.º 85/368/CEE, do Conselho, de 16 de julho de 1985) e nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações; diploma de Especialização Tecnológica ou de um grau de ensino superior que pretendam a sua requalificação profissional. Os indivíduos com idade igual ou superior a 23 anos, aos quais, com base na experiência, sejam reconhecidas competências, podem candidatar-se à frequência de um curso num estabelecimento de ensino superior.

Certificação de nível 5 de qualificação e Diploma de Especialização Tecnológica (DET). Os indivíduos que não tenham o 12.º ano no momento da entrada no curso, frequentam um plano de formação adicional que lhes confere o reconhecimento do nível secundário de educação. Quem possuir um DET pode concorrer a determinados cursos do ensino superior, através de concurso especial, em estabelecimentos que reconheçam os créditos obtidos no CET frequentado. Cursos de formação têm uma duração entre 1200 e 1560 horas, que corresponde a um ano ou ano e meio de formação. Decreto-Lei n.º 88/2006, de 23 de maio. Regula os Cursos de especialização tecnológica. Decreto-Lei n.º 42/2005, de 22 de fevereiro determina os princípios de atribuição de número de créditos por cada unidade curricular.

- A formação modular certificada permite atualizar e aperfeiçoar os conhecimentos teóricos e práticos da população portuguesa adulta, bem como elevar os seus níveis de habilitação escolar e profissional. Dirigido a adultos com idade igual ou superior a 18 anos, empregados ou desempregados que queiram melhorar as suas competências em domínios de âmbito geral ou específico de uma profissão. A certificação varia em função dos diferentes percursos de formação frequentados. Portaria n.º 283/2011, de 24 de outubro.

Segunda alteração à Portaria n.º 230/2008, de 7 de março. Portaria n.º 230/2008, de 7 de março define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (EFA) e das formações modulares. Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu funcionamento.

- A medida Vida Ativa - Emprego Qualificado permite potenciar o regresso ao mercado de trabalho de desempregados, através de uma rápida integração em ações de formação de curta duração. Indicado para desempregados, jovens ou adultos, subsidiados ou não, inscritos nos Serviços de Emprego do IEFP, I.P., independentemente das habilitações escolares. A certificação varia em função dos diferentes tipos de curso frequentados. Portaria n.º 203/2013, de 17 de junho.
- O Programa de formação em competências básicas permite obter competências básicas de leitura, escrita, cálculo e tecnologias de informação e comunicação necessárias para integrar um curso de Educação e formação de adultos (cursos EFA), ou ser encaminhamento para um processo de Reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) de nível básico.

Adultos que estejam nas seguintes condições: idade igual ou superior a 18 anos; que não tenham frequentado ou não tenham concluído 4 anos de escolaridade ou que, tenham frequentado e concluído os 4 anos de escolaridade, mas não tenham conhecimentos básicos de leitura, escrita e cálculo. Este curso tem uma duração entre 150 e 300 horas. Portaria n.º 1100/2010, de 22 de outubro aprova o programa de formação em competências básicas em cursos de educação e formação de adultos ou em processos de reconhecimento, validação e certificação de competências de nível básico. Portaria n.º 216-C/2012, de 18 de julho aprova a primeira alteração à Portaria n.º 1100/2010.

- O Programa PPT – Português para todos permite elevar a capacidade de expressão e compreensão da língua portuguesa e o conhecimento dos direitos básicos de cidadania, necessários à integração dos públicos imigrantes na sociedade portuguesa. Indicado para cidadãos imigrantes, com idade igual ou superior a 18 anos, empregados ou desempregados, com situação regularizada em Portugal. A certificação varia em função dos diferentes tipos de curso frequentados. Resolução do Conselho de Ministros n.º 63-A/2007, de 3 de maio aprova o Plano para a Integração dos Imigrantes. Portaria n.º 1262/2009, de 15 de outubro cria os cursos de Português para Falantes de Outras Línguas, assim como as regras a que obedece a sua lecionação e certificação.

Os manuais de formação utilizados são: Manual português técnico - área de construção civil; Manual português técnico - área da hotelaria e restauração; Manual português técnico - área do comércio; Manual português técnico - área dos cuidados de beleza.

- O Reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais (RVCC) visa contribuir para o aumento dos níveis de qualificação dos adultos através da valorização das competências profissionais adquiridas ao longo da vida nos diversos contextos, bem como proporcionar uma nova oportunidade de formação para aqueles que não completaram ou abandonaram precocemente a formação nos sistemas de educação formal.

Serve para adultos, empregados ou desempregados, que estejam nas seguintes condições: idade igual ou superior a 18 anos na data do início do processo; com necessidades de aquisição e reforço de conhecimentos e competências. O processo é desenvolvido ao longo de um conjunto de sessões durante as quais os candidatos são apoiados na identificação e no reconhecimento das competências que possuem.

As competências dos candidatos são validadas com base nos referenciais de competências que integram o Catálogo Nacional de Qualificações. No final do processo de RVCC, o candidato realiza uma prova escrita, oral e/ou prática. A certificação pode ser: total, dando lugar à emissão de um Certificado de Qualificações e de um Diploma, de nível 2 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações, e parcial, dando lugar à emissão de um Certificado de Qualificações, no qual constam as unidades de formação validadas em processo de RVCC. Neste caso, é emitido ao adulto um plano pessoal de qualificação (PPQ integra as UFCD correspondentes às unidades não certificadas e que são imprescindíveis para a conclusão da qualificação) e é feito o seu encaminhamento para uma entidade formadora, para autoformação ou para formação no posto de trabalho.

3.2.2. Caracterização sumária do estudo

Pelas razões aduzidas na introdução, considerou-se, conjuntamente com a direção do CEFEP de Évora do IEFP, I.P. proceder-se a um estudo que contribua para melhorar a compreensão das razões que levam à desistência da formação por parte de formandos deste centro. Diagnosticar as razões do abandono é a base de um melhor planeamento e intervenção na resolução do problema sentido nesta instituição. Assim, foi-me proposto fazer um estudo sob o título “*Motivos de abandono das ações de formação: o caso do Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora do IEFP, I.P.*”.

O ponto de partida foi considerar que fatores de ordem social, económica, financeira, geográfica, organizacional, entre outros, podem influenciar a frequência, o sucesso e o abandono de contextos de formação, com as situações-problema que daí decorrem, seja no plano individual (para os formandos), seja no plano organizacional (para o centro de formação).

Pretende-se, assim, investigar a dimensão do problema e os motivos que levam ao abandono das ações de formação por parte de formandos dos cursos realizados por este centro. O objetivo geral do estudo desenvolvido no âmbito do estágio passou por investigar os motivos que levaram ao abandono dessas ações de formação.

Especificamente, foram objetivos: inventariar o número de formandos que abandonaram recentemente as suas formações profissionais; e analisar e compreender as causas que levaram à desistência dos formandos.

Espera-se, por esta via, contribuir para o diagnóstico e compreensão do problema em estudo e, por essa via, possibilitar ao centro de formação reduzir a taxa de abandono das ações de formação.

3.2.3. Metodologia

O estudo realizado teve como base de dados turmas de cursos de Aprendizagem de Modalidades de Formação para Jovens, e turmas de cursos EFA e EFA Tecnológico de Modalidades de Formação para Adultos e centrou-se no abandono das ações de formação.

A estratégia utilizada foi quantitativa. Trata-se de um estudo exploratório de estatística descritiva em qual utilizei o inquérito por questionário para a recolha de dados. A pesquisa exploratória, pode ser realizada através de diversas técnicas, geralmente com uma pequena amostra. Permite definir o problema de pesquisa e formular a sua hipótese com mais precisão, permite escolher as técnicas mais adequadas para as pesquisas e decidir sobre as questões que mais necessitam de atenção e investigação detalhada, e pode alertá-lo devido a potenciais dificuldades, as sensibilidades e as áreas de resistência. As pesquisas exploratórias visam proporcionar uma visão geral de um determinado facto, do tipo aproximativo. A pesquisa exploratória é realizada sobre um problema ou questão de pesquisa que geralmente são assuntos com pouco ou nenhum estudo anterior a seu respeito. O objetivo desse tipo de estudo é procurar padrões, ideias ou hipóteses. A ideia não é testar ou confirmar uma determinada hipótese, mas sim realizar descobertas.

O tipo de pesquisa que se classifica como "descritiva", tem por premissa buscar a resolução de problemas melhorando as práticas por meio da observação, análise e descrições objetivas. A pesquisa descritiva usa padrões textuais como, por exemplo, questionários para identificação do conhecimento. A pesquisa descritiva tem por finalidade observar, registar e analisar os fenómenos sem, entretanto, entrar no mérito do seu conteúdo.

Na pesquisa descritiva não há interferência do investigador, qual apenas procura perceber, com o necessário cuidado, a frequência com que o fenómeno acontece. É importante que se faça uma análise completa desses questionários para que se chegue a uma conclusão.

A estatística descritiva pode ser considerada como um conjunto de técnicas analíticas utilizado para resumir o conjunto dos dados recolhidos numa dada investigação, que são organizados, geralmente, através de números, tabelas e gráficos. Pretende proporcionar relatórios que apresentem informações sobre a tendência central e a dispersão dos dados.

“A estatística descritiva consiste na recolha, análise e interpretação de dados numéricos através da criação de instrumentos adequados: quadros, gráficos e indicadores numéricos” (Reis, 1996: 15). Huot (2002: 60) define estatística descritiva como *“o conjunto das técnicas e das regras que resumem a informação recolhida sobre uma amostra ou uma população, e isso sem distorção nem perda de informação”*.

A estratégia utilizada foi a quantitativa visto que a pesquisa quantitativa prioriza apontar numericamente a frequência e a intensidade dos comportamentos dos indivíduos de um determinado grupo, ou população. Estas medidas são precisas e podem ser úteis para decisões mais acertadas.

Os meios de recolha de dados são estruturados, e entre eles estão a entrevista individual e os questionários (*online*, de autopreenchimento, por telefone, presencial, etc.), e muitos outros recursos, sempre com perguntas objetivas e muito claras. Neste caso, as ferramentas estatísticas devem ser aplicadas com rigor para que haja a confiabilidade necessária para, através da amostra, inferirmos resultados sobre a população de interesse.

Neste sentido, a técnica de recolha de dados desta investigação foi através de Inquérito por Questionário. Optei por recorrer ao uso do questionário pois este é um método de investigação bastante frequente neste tipo de casos. É uma técnica de investigação composta por um determinado número de questões apresentadas que tem como finalidade a aquisição de um determinado conhecimento. Conforme o autor Gil (2008: 122), o questionário apresenta vantagens tais como: possibilita atingir um grande número de pessoas de diversas localizações geográficas com baixo custo; permite o anonimato das respostas; permite que as pessoas o respondam no momento que lhes pareça mais apropriado; não expõe os pesquisados à influência da pessoa do pesquisador e são fáceis de ministrar. No entanto, também apresenta algumas desvantagens, sendo elas a exclusão de pessoas analfabetas; impede o conhecimento das circunstâncias em que o questionário é respondido; não oferece garantia de que a maioria das pessoas responda; envolve geralmente um pequeno número de perguntas e os resultados podem ser criticados em relação à objetividade.

A população alvo do meu estudo foram os formandos do Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora do IEFP, I.P. que desistiram de cursos de Aprendizagem, EFA e EFA Tecnológico entre o ano 2014-2017 (os cursos foram selecionados pelo supervisor de estágio no centro de formação (o Diretor, Dr. José Ramalho).

A recolha incidiu na análise dos dossiês individuais de competências dos ex-formandos, com informação sobre nome, idade, cidade, escolaridade, contacto e modalidade de formação frequentada pelos formandos. Esta etapa foi iniciada no dia 16 de fevereiro e prolongou-se até 3 de março, tendo consistido no registo dos desistentes de ações de formação entre o ano 2014-2017 e respetivos contactos. Foram registados 181 formandos desistentes, sendo dos cursos de Aprendizagem 33 formandos, dos cursos EFA 124 e EFA Tecnológico 24 (das 181 pessoas, 18 pessoas não tinham nenhum contacto registado; foram enviados 171 emails aos que estavam ativos, em três rondas de contactos, via e-mail).

Depois, procedeu-se à elaboração de inquérito por questionário, terminado no dia 15 de março. No dia seguinte, procedi ao contacto com os formandos por via de chamada telefónica, SMS e, em sequência, foi feito o envio, via email, de questionário elaborado com tecnologia *Google Forms*³, disponibilizado *online*.

Dos 181 desistentes, 6 responderam ao questionário por chamada telefónica, 10 não quiseram participar, 74 números de contacto não estavam ativos. Foram enviadas 148 SMS para n.º ativos (uma SMS para responderem ao questionário, outra SMS a lembrar e algumas SMS a pedir o email para enviar o questionário). Feito isto tudo, para obter respostas ao meu inquérito por questionário, no dia 10 de abril (em 18 dias úteis) obtive o total de 32 respostas.

Após a recolha dos dados pretendidos procedi à análise e tratamento de dados recolhidos. As principais atividades passaram por caracterizar os inquiridos e quantificar a percentagem de desistências, saber em que género incidia a maior parte, o nível etário que predominava, as habilitações literárias, a situação profissional, o curso de formação que frequentaram, em que fase do processo é que desistiram, e porquê, destacando os três maiores motivos.

3.2.4. Resultados

Após a aplicação do inquérito por questionário e recolha dos dados, é fundamental apresentar, e analisar os resultados obtidos para tirar conclusões que são relevantes neste estudo. Para isso, fez-se uma contagem do número total de desistentes, a análise do sexo e da idade dos formandos, e a análise das questões. Estes procedimentos foram efetuados a partir do registo próprio, realizado durante a análise dos dossiês com a documentação dos formandos, e através do resumo do questionário *online*.

De seguida são apresentados os resultados gerais das respostas obtidas do inquérito por questionário *online*, após quais segue-se a reflexão final mais aprofundada dos mesmos.

³ O *Google Forms* é uma ferramenta disponível em linha pela *Google Inc*, empresa multinacional de serviços *online* e *software* dos Estados Unidos, que permite coletar informações dos utilizadores através de uma pesquisa ou questionário personalizado.

3.2.4.1. Caracterização dos inquiridos

A maior parte dos inquiridos (56,3%), ou seja, pessoas que desistiram de frequentar cursos de formação profissional no CFE do IEFP, I.P. são do **género** masculino (43,8 do género feminino) (cf. gráfico n.º 1).

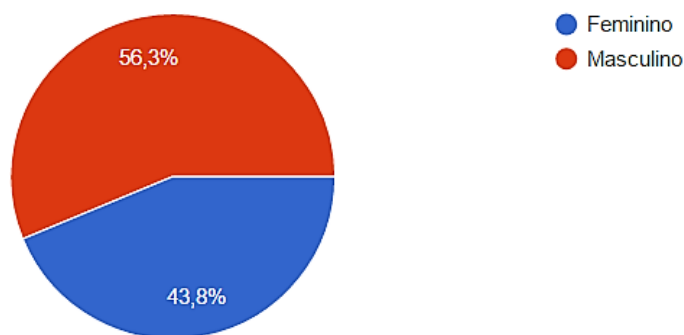


Gráfico n.º 1: O género em que incidia a maior parte.

Fonte: Elaboração própria, a partir do inquérito por questionário *online*.

Quanto ao **nível etário** a maior parte dos indivíduos incidia em adultos com 71,9% (cursos de EFA + EFA Tecnológico) sendo jovens com 28,1% (cursos de Aprendizagem) (cf. gráfico n.º 2).

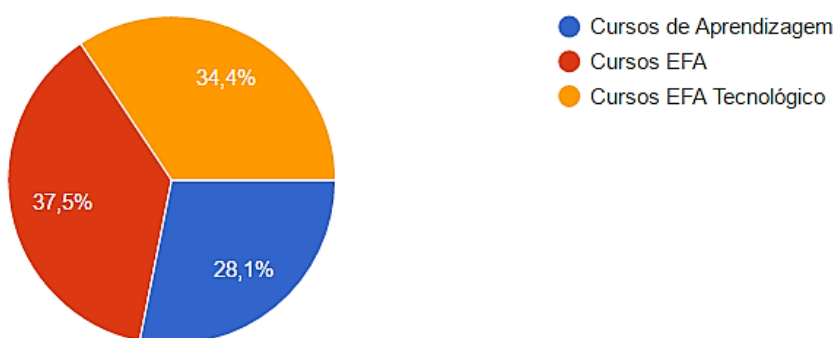


Gráfico n.º 2: Nível etário dominante.

Fonte: Elaboração própria, a partir do inquérito por questionário *online*.

No que concerne ao **local de residência** a maior parte dos inquiridos (21 pessoas, i.é, 66%) residia em Évora no momento em que abandonou a formação, sendo os restantes de outros concelhos limítrofes, do distrito de Évora (cf. gráfico n.º 3).

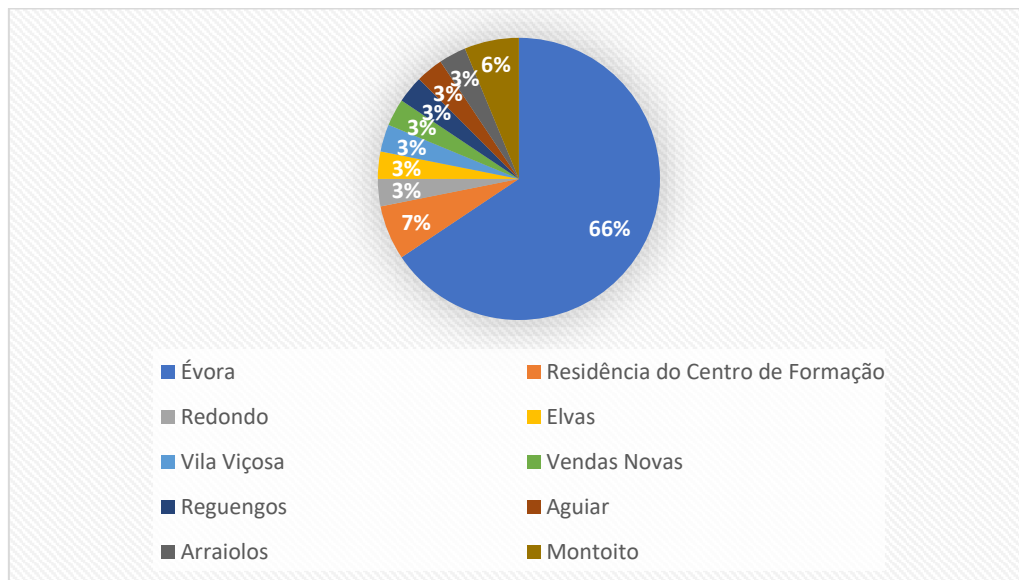


Gráfico n.º 3: Local onde residia durante a formação.

Fonte: Elaboração própria, a partir do inquérito por questionário *online*.

Em relação às **habilitações literárias**, dos trinta e dois desistentes inquiridos, 11 têm como habilitações literárias, à data de desistência, o ensino secundário. Os que mais desistiram foram os seguintes: 9 pessoas com o 9.º ano de escolaridade ou superior, sem concluir o 12.º ano; 8 pessoas com a 4.ª classe ou menos; 2 pessoas com o ensino básico e 2 pessoas com pós-graduação.

Neste sentido verifica-se também que não houve alterações nas habilitações literárias dos inquiridos entre a data da desistência e a data da recolha de dados (cf. gráfico n.º 4).

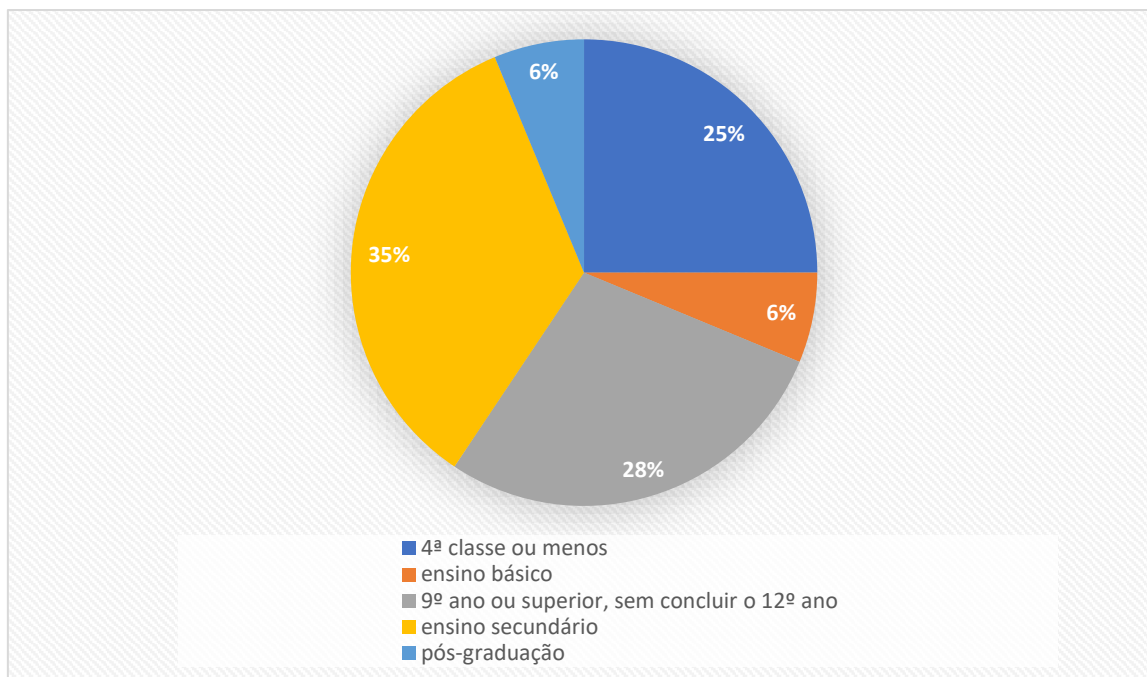


Gráfico n.º 4: Habilitações Literárias à data de desistência e atuais.

Fonte: Elaboração própria, a partir do inquérito por questionário *online*.

No que toca a **situação profissional** à data de desistência 27 pessoas estavam desempregadas e 5 empregadas. Quando comparado com o momento da realização deste estudo, o número de desempregados baixou e de emprego aumentou, ou seja, 16 desempregados e 13 empregados, 2 pessoas estão reformadas e 1 é estudante (cf. gráfico n.º 5).

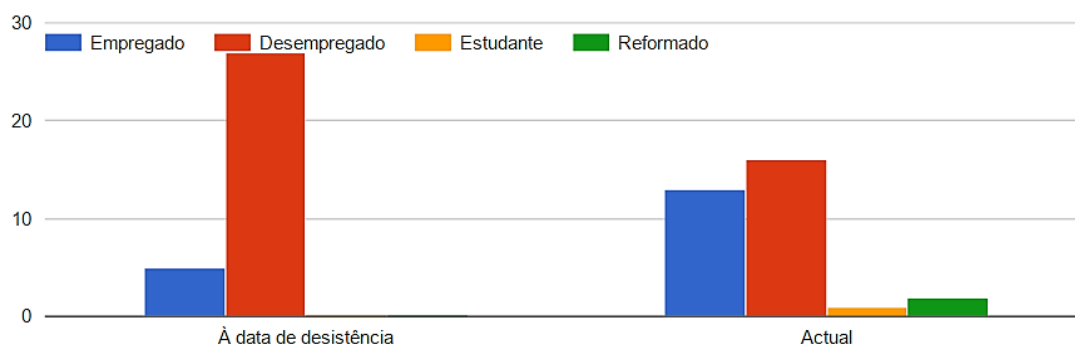


Gráfico n.º 5: Situação Profissional à data de desistência e atual.

Fonte: Elaboração própria, a partir do inquérito por questionário *online*.

Relativamente à **modalidade de formação profissional** que frequentavam entre o ano 2014-2017, apurou-se a seguinte distribuição: EFA: 12 formandos; EFA Tecnológico: 11 formandos; Aprendizagem: 9 formandos =Total dos inquiridos: 32 (cf. gráfico n. °6).

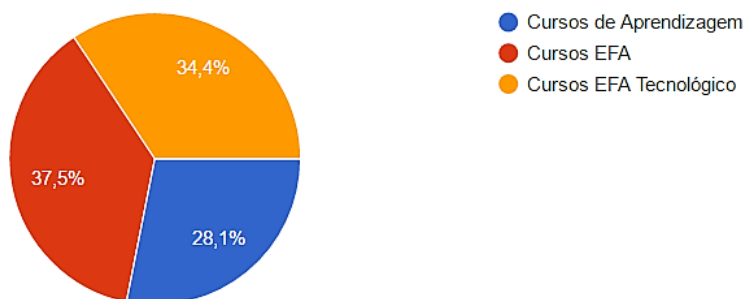


Gráfico n.º 6: Formação Profissional que frequentou entre o ano 2014-2017.

Fonte: Elaboração própria, a partir do inquérito por questionário *online*.

3.2.4.2. Participação na Formação: Motivos

Procurou-se saber quais **os principais cinco motivos** que levaram as pessoas a inscreverem-se nos cursos do IEFP, I.P.⁴.

Os resultados mostram que são os seguintes (cf. gráfico 7):

1. *Melhorar as condições de Empregabilidade.*
2. *Elevar os níveis de habilitação escolar e profissional.*
3. *Obter uma certificação escolar e profissional.*
4. *Por ser um curso que permitia desempenhar uma profissão que o/a realizaria pessoalmente.*
5. *Devido a maior Probabilidade de Inserção Profissional.*

Estas respostas indiciam que a formação profissional é relevante para os formandos, a nível escolar e profissional.

⁴ A pergunta do questionário foi "Porque se inscreveu nos cursos do IEFP, I.P.? Assinale todas as respostas que lhe correspondam, máximo 5."

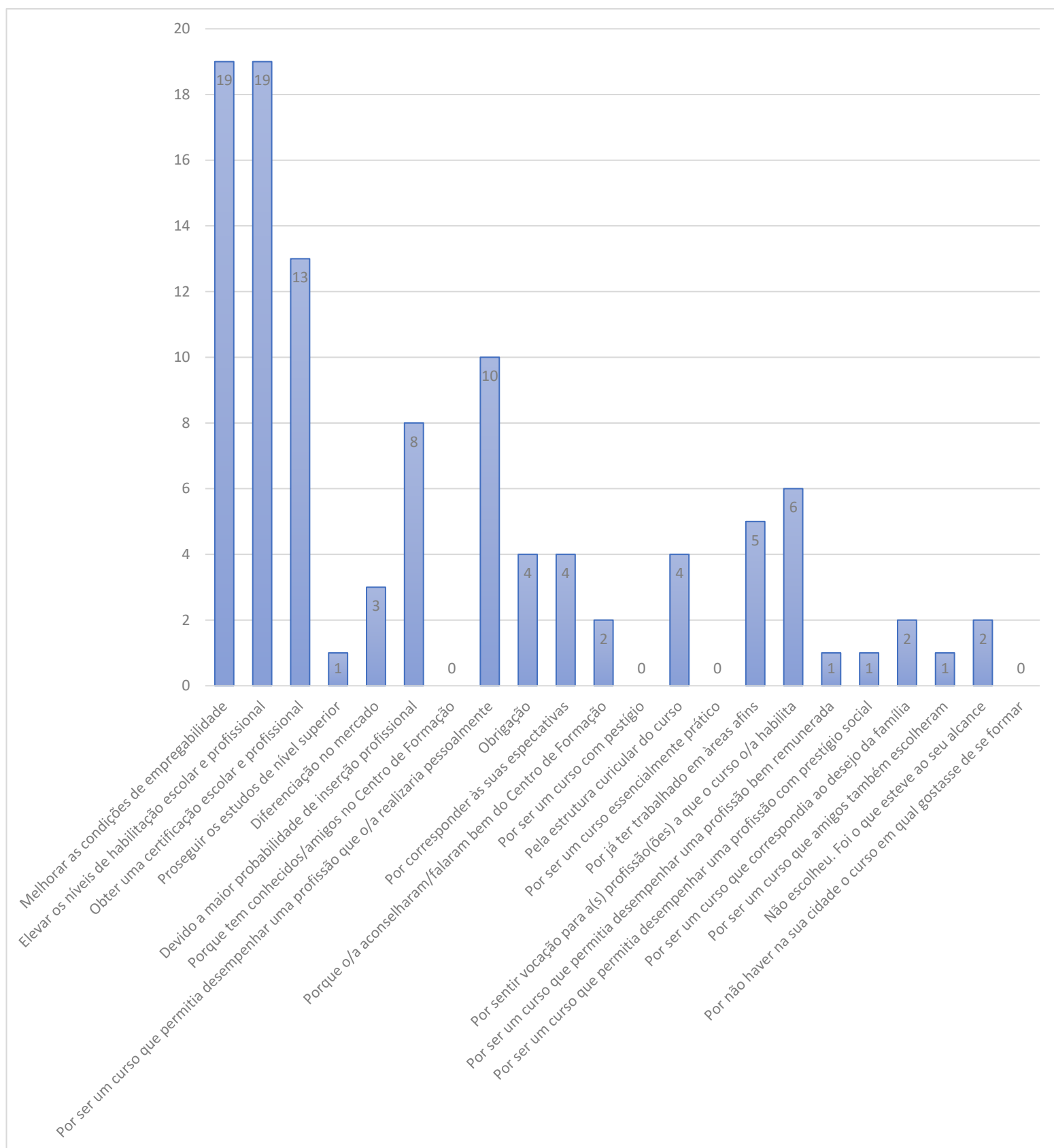


Gráfico n.º 7: Razões para inscrição nos cursos do IEFP, I.P.

Fonte: Elaboração própria, a partir do inquérito por questionário *online*.

3.2.4.3. Fases de abandono da formação

Os resultados mostram que os formandos desistiram da formação sobretudo “a meio de formação” ou “nos últimos 3 meses de formação” (ambas as respostas foram dadas por 10 pessoas). Veja-se que 4 pessoas (12,5%) desistem “logo no 1º dia/semana de formação” e que 8 pessoas (25%) desistiram “nos primeiros 3 meses” (cf. gráfico n.º 8).

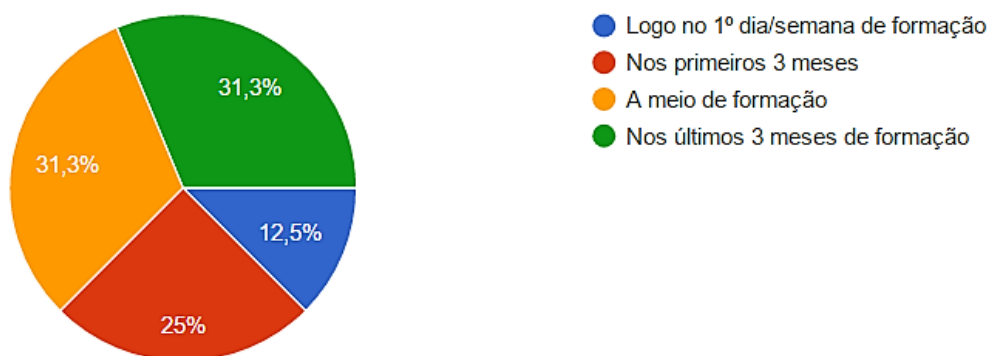


Gráfico n.º 8: Fase de abandono da formação.

Fonte: Elaboração própria, a partir do inquérito por questionário *online*.

3.2.4.4. Motivos para Abandono da Formação

São vários **os motivos** que levaram as pessoas a abandonar a ação de formação que frequentavam. De acordo com os resultados, os dois maiores motivos, dos 25 apresentados como possíveis, são os seguintes (cf. tabela n.º 1):

1. *Emprego*: este é o motivo predominante, catorze pessoas referem esta causa⁵;
2. *Doença*: cinco pessoas identificam este que é o segundo motivo mais referido;

Os terceiros e quartos motivos são *Dificuldades económicas/financeiras* e *O curso não era o que esperava*. Os restantes motivos não registaram respostas assinaláveis.

⁵ Note-se que nesta resposta os inquiridos poderiam assinalar mais do que um motivo (cf. inquérito, disponível nos Apêndices).

Motivos para o abandono da ação de formação	N.º	%
Emprego ⁽⁶⁾	14	27,5
Doença	5	9,8
Dificuldades económicas/financeiras	4	7,8
O curso não era o que esperava	4	7,8
Mudança de residência	3	5,9
Os formadores não eram competentes	3	5,9
Assistência à família	2	3,9
Faltas Injustificadas	2	3,9
Incompatibilidade com atividade profissional	2	3,9
Dificuldades de desempenho na formação	2	3,9
Desinteresse face ao curso	2	3,9
Desadequação dos métodos de ensino	2	3,9
Acidentes	1	2,0
Maternidade/Paternidade	1	2,0
Inaptidão manifesta para a área de formação	1	2,0
Expulsão	1	2,0
Descontentamento com os métodos de avaliação	1	2,0
Dificuldade de integração	1	2,0
Total:	51	100

Tabela n.º 1: Motivos para o abandono da ação de formação.

Fonte: Elaboração própria, a partir do inquérito por questionário *online*.

⁶ Note-se que, neste estudo, considera-se causa de abandono da formação por motivo de “emprego” quando uma pessoa desistiu da frequência de uma ação de formação por ter conseguido um emprego, independentemente de ter ou não avisado e/ou feito prova dessa situação junto do Serviço de Formação.

3.2.4.5. Consequências do Abandono da Formação

Sabe-se que pessoas menos qualificadas e menos preparadas para o exercício de uma ou mais profissões por via da educação e da formação estão mais permeáveis a situações de exclusão social. Assim, considerou-se importante saber se os formandos percepcionaram algum **tipo de consequência** (negativa) pelo facto de desistirem da formação.

Como se verifica no gráfico em baixo, a maior parte das pessoas que abandonaram a formação considera que esse facto não teve nenhuma consequência. No entanto, os restantes indicaram algumas consequências, seja a nível pessoal (não alcançou os objetivos pretendidos; desânimo; falta de interesse em progredir, etc.), seja a nível profissional (ser pouco qualificado/não obteve certificação; não conseguir arranjar emprego; falta de habilitações literárias, etc.), familiar (problemas com os pais/cônjuge; desentendimento; falta de apoio, etc.) e outro. (*transcrição das respostas* cf. Tabela 2, cf. gráfico n.º 9).

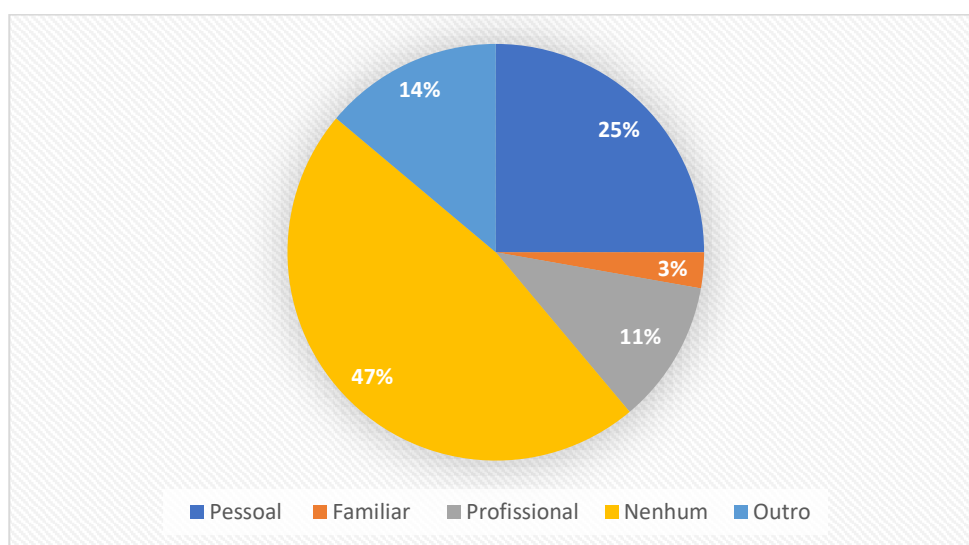


Gráfico n.º 9: Consequências do abandono de formação.

Fonte: Elaboração própria, a partir do inquérito por questionário *online*.

Consequências do Abandono da Formação			
Pessoais	(continuação)	Profissionais	Familiares
<p><i>“Problemas de económicas financeiras.”</i></p> <p><i>“porque não consegui concluir 7 módulos.”</i></p> <p><i>“Senti-me triste, ainda me sinto, só o facto de estar a preencher este formulário.</i></p>	<p><i>“A Formação que fiz, foi-me útil em amplos aspetos da minha vida: sair da minha área profissional que está repleta de distorção; lidar com novas pessoas, em particular jovens; adquirir conhecimento numa nova área; voltar a ser aluna; sair de casa com compromisso regular, independente dos demais membros da família; conhecer uma Instituição Pública como o CEFEP de Évora, que honra ser uma IP. Entretanto, meu marido adoeceu gravemente e ficou dependente e condicionado ao meu apoio, mesmo de forma legal, assim, não tive hipóteses. Mas tinha mesmo onde estagiar!”</i></p>	<p><i>“Novo emprego.”</i></p> <p><i>“Não tive a oportunidade de arranjar um emprego melhor pago.”</i></p> <p><i>“emprego.”</i></p> <p><i>“Inadaptabilidade à área tecnológica (contabilidade).”</i></p> <p><i>“Dificuldades financeiras e proposta de trabalho.”</i></p>	<p><i>“Minha mãe não tinha condições para me ter em Évora.”</i></p>

Tabela n.º 2: Consequências do Abandono da Formação.

Fonte: Elaboração própria, a partir do inquérito por questionário *online*.

3.2.4.6. Perspetivas de Futuro sobre Participação em Formação Profissional

Procurou-se perceber se apesar de terem desistido anteriormente da formação, as pessoas admitem a possibilidade de se inscreverem novamente num curso de formação profissional⁷. Os resultados (cf. gráfico em baixo) mostram que a maior parte (40,6% = 13 pessoas) admite a possibilidade de voltar a inscrever-se, para concluir o mesmo curso que interrompeu. Outros (6 pessoas = 18,8%) admitem regressar à formação profissional, mas noutro curso, ou noutro centro de formação (2 pessoas = 6,3%). No entanto, de todos os inquiridos, 11 inquiridos (34,4%) não pretendem frequentar cursos de formação profissional (cf. gráfico n.º 10).

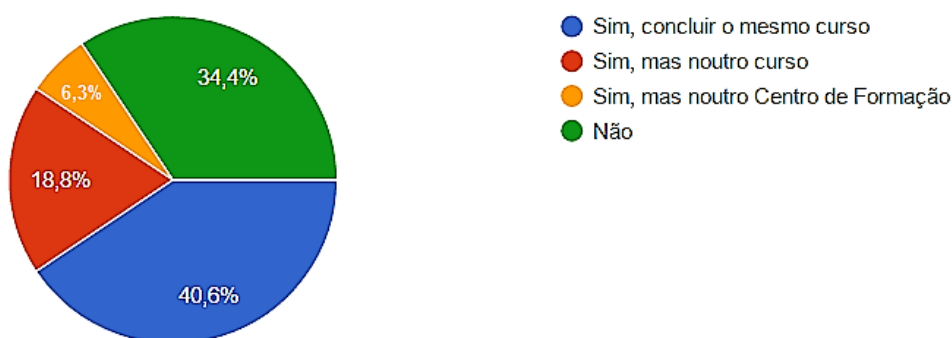


Gráfico n.º 10: Admissão da possibilidade de futura inscrição num curso de formação profissional.

Fonte: Elaboração própria, a partir do inquérito por questionário *online*.

Quando se procurou saber as explicações para estas respostas, os inquiridos apresentaram justificações muito diversas, seja para voltar à formação, seja para não o fazer, que aqui se resumem (cf. tabela n.º 3):

⁷ A pergunta do questionário foi “Admite a possibilidade de se inscrever num curso de formação profissional?”

Razões para Voltar à Formação	Razões para Não Voltar à Formação
<i>“Quero-me inscrever noutro curso para poder fazer o 12º ano.”</i>	<i>“Não tenho interesse.”</i>
<i>“Com mais saídas.”</i>	<i>“Devido a incompetência do formador de CNC.”</i>
<i>“Caso volte a ficar numa situação de desemprego tal como estava quando iniciei a formação.”</i>	<i>“Porque já não vai haver o curso que eu fiz.”</i>
<i>“Porque acima de tudo é uma ferramenta que me pode ser útil.”</i>	<i>“Não me enquadrava no plano do curso e na instituição em geral.”</i>
<i>“Para obter certificação na minha área de trabalho.”</i>	<i>“Devido a arrogância dos formadores.”</i>
<i>“Manutenção dos níveis de empregabilidade.”</i>	<i>“Não há motivação e o nível de exigência é alto, decepção total.”</i>
<i>“Porque o curso de técnico auxiliar de saúde está a ser preciso, e só me faltam 7 módulos para o acabar e queria acabá-lo este ano que está a decorrer.”</i>	<i>“Por estar reformada por doença.”</i>
<i>“Terminar o curso.”</i>	<i>“Enquanto estiver a trabalhar não.”</i>
<i>“Voltar a sentir-me bem e feliz!”</i>	<i>“Devido a minha saúde instável e prefiro arranjar algum emprego do que frequentar um curso.”</i>
<i>“Gostaria de concluir o curso de contabilidade.”</i>	<i>“Devido a estar reformado.”</i>
<i>“Se por acaso ficar desempregado.”</i>	<i>“Porque tenho um emprego.”</i>
<i>“Para apostar na minha formação.”</i>	<i>“Não tenho interesse.”</i>
<i>“Porque gostava muito de ter voltado a ser aluna; conviver com outras pessoas, principalmente jovens; estar perante uma área diferente da minha (Ciências da Atmosfera); e estar a aprender sobre tema que conhecia superficialmente e que tem a sua utilidade prática no dia-a-dia.”</i>	<i>“Porque o meu curso foi finalizado a meio, por os meus colegas terem faltas a mais e eu era o único que tinha a possibilidade de transitar.”</i>
<i>“Para obter o 12º ano de escolaridade.”</i>	<i>“O de estar desempregado desde 12 de dezembro de 2008, cerca de 8 anos! Desiludido com a vida, de tirar cursos profissionais sem qualquer resultado...”</i>
<i>“Para obter o 9º ano de escolaridade.”</i>	
<i>“Por enquanto não, mas no futuro pode vir a ser preciso.”</i>	
<i>“Se ficar desempregada novamente pretendo concluir o curso de Técnicas de Ação Educativa porque é uma área em que me iria sentir realizada. Adoro o curso e seria uma mais valia para mim.”</i>	

Tabela n.º 3: Razões para (não) voltar à formação profissional.

Fonte: Elaboração própria, a partir do inquérito por questionário online.

3.2.5. Reflexão final sobre os Resultados

Após de serem apresentadas as breves análises dos resultados obtidos, é altura de tirar conclusões e fazer uma reflexão mais aprofundada para este estudo.

Como vimos o género em que incidia a maior parte nos dados recolhidos é o masculino com 56% das respostas (18 inquiridos), sendo o feminino com 44% (14 inquiridos).

Quanto ao nível etário, a idade dos desistentes, a maior parte dos indivíduos incidia em adultos com 71,9%, ou seja, 12 formandos de cursos EFA e 11 de cursos EFA Tecnológico, sendo a pessoa com mais idade a de 60 anos. A pessoa mais jovem a de 19 anos.

Quanto ao local onde residiam durante a formação, predomina a cidade de Évora com 21 resposta, as restantes são as seguintes, Montoito e “Residência do Centro” com 2 respostas, Arraiolos, Elvas, Redondo, Reguengos, Vila Viçosa, Vendas Novas e Aguiar, cada uma com 1 resposta. Ou seja, a maior parte dos formandos reside em Évora.

O seguinte tópico do questionário *online* refere-se às habilitações literárias à data de desistência e atuais. Consoante os gráficos, verifica-se que à data de desistência 11 pessoas tinham ensino secundário; 9 pessoas tinham o 9.º ano de escolaridade ou superior, sem concluir o 12.º ano; 8 pessoas tinham a 4.ª classe ou menos; 2 pessoas tinham o ensino básico e 2 pessoas tinham pós-graduação. Quanto às habilitações literárias atuais, ao analisar os gráficos, pode-se dizer que a maioria dos formandos que desistiram tinham o ensino secundário completo. O “preocupante” aqui é ainda haver número significativo dos que tinham entre 4.ª classe ou menos de escolaridade, visto que hoje a escolaridade obrigatória é o 12.º ano.

Outro ponto importante abordado foi a situação profissional, também à data de desistência e a atual. Conforme as respostas, à data de desistência houve 27 pessoas desempregadas e 5 empregadas, enquanto no estado atual a situação parece ter melhorado. O número de desemprego baixou e o de emprego aumentou, ou seja, 16 desempregados e 13 empregados, mais 2 pessoas reformadas e 1 estudante.

Agora, a análise aproxima-se mais do “problema” do presente estudo. Neste tópico qual se liga a minha recolha de dados, com o total de 181 formandos analisados dos cursos de Aprendizagem, EFA e EFA Tecnológico, responderam 32 formandos, sendo 9 formandos dos cursos de Aprendizagem; 12 formandos dos cursos EFA e 11 formandos dos cursos do EFA Tecnológico. Importa aqui saber em qual modalidade e cursos é que houve mais abandono entre os recentes anos, que são 2014 - 2017. Resumidamente, pode-se dizer que desistem mais os adultos, porém, o número de jovens desistentes não deixa de ser significativo. No entanto, é importante saber o porquê de um formando inscrever-se nos cursos do IEFP, I.P., visto que isso ajuda a compreender melhor a sua situação. Os cinco motivos que se destacam mais de terem-se inscrito nos cursos do IEFP, I.P. são: *“Melhorar as condições de Empregabilidade”*; *“Elevar os níveis de habilitação escolar e profissional”*; *“Obter uma certificação escolar e profissional”*; *“Por ser um curso que permitia desempenhar uma profissão que o/a realizaria pessoalmente”*, e *“Devido a maior Probabilidade de Inserção Profissional”*. Com estes motivos comprova-se que as formações profissionais são relevantes para os formandos tanto a nível escolar como profissional.

No que concerne ao centro do estudo, a fase em que ocorre o abandono e o seu motivo, face à formação profissional, tornam-se informações relevantes para se tentar solucionar este problema. Quanto à fase em que abandonaram a formação, predominam dois momentos, com a mesma percentagem de 31,3%; ou seja, 10 inquiridos responderam: *“A meio de formação”* e 10 inquiridos responderam: *“Nos últimos 3 meses de formação”*. De seguida com 25%, que corresponde a 8 inquiridos, equivalem a fase: *“Nos primeiros 3 meses de formação”*. A fase em qual desistiram menos é a: *“Logo no 1º dia/semana de formação”*, com a percentagem de 12,5%, o que equivale a 4 inquiridos.

No que toca aos motivos que levaram a abandonar a ação de formação, podemos identificar 4 maiores motivos (sendo dois deles com a mesma percentagem) dos 25 motivos possíveis no total. Nos gráficos apresentados anteriormente podemos observar que o *“Emprego”* é o motivo que predomina mais, com 43,8%, ou seja, 14 respostas das 32. O segundo maior motivo com 15,6% (5 respostas) é a *“Doença”*, o terceiro e quarto motivo com a mesma percentagem 12,5%, e não menos importantes, são *“Dificuldades económicas/financeiras”* e *“O curso não era o que esperava”*. Entende-se por isto que, assim que surge a oportunidade de um formando trabalhar ele deixa para trás a formação. Ao nível de consequência em que resultou o abandono de formação resume-se na sua maioria ao fato de dificuldades económicas/financeiras. Ou seja, se um formando conseguir arranjar emprego onde tem uma compensação financeira superior à que recebe na formação, ele prefere optar pelo emprego em vez de formação.

O abandono de formação teve as suas consequências apesar da maioria identificar como “nenhuma” consequência. No entanto, os restantes indicaram como consequência a nível pessoal, profissional, familiar e outro, que passo a citar: *“Problemas económicas/financeiras.”*; *“Minha mãe não tinha condições para me ter em Évora.”*; *“Novo emprego”*; *“Não tive a oportunidade de arranjar um emprego melhor pago”*; *“emprego”*; *“porque não consegui concluir 7 módulos”*; *“Inadaptabilidade à área tecnológica (contabilidade)”*; *“Senti-me triste, ainda me sinto, só o facto de estar a preencher este formulário. A Formação que fiz, foi-me útil em amplos aspetos da minha vida: sair da minha área profissional que está repleta de distorção; lidar com novas pessoas, em particular jovens; adquirir conhecimento numa nova área; voltar a ser aluna; sair de casa com compromisso regular, independente dos demais membros da família; conhecer uma Instituição Pública como o CEFP de Évora, que honra ser uma IP. Entretanto, meu marido adoeceu gravemente e ficou dependente e condicionado ao meu apoio, mesmo de forma legal, assim, não tive hipóteses. Mas tinha mesmo onde estagiar!”* e *“Dificuldades financeiras e proposta de trabalho”*.

Ou seja, é possível dizer que os fatores associados ao abandono escolar são múltiplos e multidimensionais, de carácter sistémico, nos quais não estão envolvidos apenas os alunos/formandos, mas também a família, a escola/instituição e o meio em que se encontram envolvidos. Assim, as causas que motivam o abandono estão relacionadas com a qualidade e a intensidade das interações entre o indivíduo, a família, a escola e o meio envolvente. A imagem da formação profissional em Portugal ainda reduz a sua aceitação social e a própria procura. Por isso, é essencial racionalizar e estruturar o sistema formativo, assim como valorizar a sua imagem, assentando-a no seu carácter distintivo que é o acesso ao emprego mais qualificado.

Por fim, quando é questionada a possibilidade de voltarem a inscrever-se num curso de formação profissional, verificamos que a maior parte admite a possibilidade de se inscrever num curso de formação profissional e até concluir o mesmo curso, ou seja, 40,6% (13 inquiridos). Porém, vemos ainda grande percentagem dos que não pretendem frequentar cursos de formação profissional, correspondendo a 34,4% (11 inquiridos). No entanto, as restantes 8 respostas são positivas: 18,8% (6 inquiridos) admitem essa possibilidade, mas noutro curso, e 6,3% (2 inquiridos) também admitem essa possibilidade, mas noutro centro de formação, o que juntamente equivale a 21 inquiridos que admitem a possibilidade de frequentar um curso de formação profissional.

As razões pelas quais a maioria admite essa possibilidade são: para se qualificarem, obterem uma certificação, manterem-se ativos, porque consideram cursos de formação como uma ferramenta que lhes possa vir a ser útil, uns até consideram como um bem-estar, por exemplo: *“Voltar a sentir-me bem e feliz!”*, ou *“Porque gostava muito de ter voltado a ser aluna; conviver com outras pessoas, principalmente jovens; estar perante uma área diferente da minha (Ciências da Atmosfera); e estar a aprender sobre tema que conhecia superficialmente e que tem a sua utilidade prática no dia-a-dia.”*

Conclui-se, assim, que as ações de formação são e serão imprescindíveis como uma ferramenta valiosa qual abre portas para o futuro de cada um que pretende formar-se e obter um emprego qualificado.

3.2.6. Propostas de Intervenção

Portugal tem realizado um enorme esforço no sentido de melhorar os resultados e aumentar a qualidade e a eficiência do seu sistema educativo e de formação, o que tem permitido acelerar a convergência com a média europeia. Contudo o caminho a percorrer é significativo. O investimento no capital humano é o digamos “motor” mais sustentável do desenvolvimento e da promoção da convergência económica e social, para o que o Programa Operacional Capital Humano mobiliza o Objetivo Temático 10, ou seja, investir na educação, na formação e na formação profissional para a aquisição de competências e a aprendizagem ao longo da vida.

Emprego
Doença
Dificuldades económicas/financeiras
O curso não era o que esperava

Tabela n.º 4: Principais motivos de abandono das ações de formação.

Fonte: Elaboração própria.

Perante esta situação, propõe-se, a finalizar, um conjunto de propostas de ação/intervenção no sentido de melhorá-la, ou seja, anular ou minimizar as taxas de abandono da formação no CEEP do IEFP, I.P. de Évora. Note-se que, em certos casos, basta aprimorar práticas já existentes, isto é, em curso, no referido centro.

Na minha perspetiva, são várias as medidas que podem ser propostas para reduzir as taxas de abandono da formação, assim como para tentar trazer de volta os formandos que já desistiram (cf. tabela n.º 5). Note-se, mais uma vez que, basta apenas aprimorar práticas já existentes em curso, no referido centro.

Uma das ações importantes passa por divulgar de forma mais completa o contexto e as regras do processo de formação nestes centros. De facto, toda a informação sobre a formação deve ser bem explicitada inicialmente. Deve também intensificar o apoio inicial, intermédio e final, manter o contacto regular com todos os que desistiram, com o intuito de poder trazê-los de volta ao processo. Num primeiro contacto, todos os candidatos devem ser consciencializados da importância de verem reconhecidas e certificadas as suas competências do básico e/ou secundário.

• Divulgar de forma mais completa o contexto e as regras do processo de formação
• Intensificar o apoio inicial, intermédio e final
• Disponibilizar outras alternativas de horários
• Continuar a aprofundar a necessidade coletiva de mudança
• Mais sensibilização, manter o ambiente saudável
• Melhorar a imagem dos cursos profissionais
• Competências de formadores supervisionada
• Todos têm o dever de cooperar
• Realizar sempre pré-testes, ou testes de vocação
• Melhorar as condições no refeitório
• Melhorar o valor e prazos de bolsas de formação
• Flexibilidade no início de cursos de formação

Tabela n.º 5: Síntese das Propostas de Intervenção.

Fonte: Elaboração própria.

O serviço de formação deve também tentar disponibilizar outras alternativas de horários para que as faltas às sessões de formação não sejam como pretexto, ou seja, tentar arranjar soluções para cada caso, por exemplo, alargar a tolerância às faltas injustificadas.

Igualmente, parece ser importante continuar a aprofundar a necessidade coletiva de mudança porque, em conjunto torna-se mais fácil enfrentar desafios.

Mais sensibilização, ou seja, pugnar por manter um ambiente saudável, baseado numa relação democrática e de respeito mútuo e de igualdade no uso dos espaços, de refeição, por exemplo*. Na verdade, aspetos relativos às normas de uso dos espaços de refeição, a qualidade e a quantidade desta parecem ser muito sensíveis para alguns formandos e geradores de alguma insatisfação que se pode repercutir na vontade de (não) continuar na formação.

É de igual modo relevante que estes cursos de formação que acabam por ser de combate ao insucesso/ abandono sejam vistos como uma forma de inclusão dos jovens que os integram, pois, a imagem de uma instituição é algo muito importante socialmente.

Estes cursos não podem ser vistos como aprendizagem para “alunos problemáticos” como já ouvi muitas vezes pessoas comentarem, mas sim como uma oportunidade, onde através de cursos com especificidades muito próprias os formandos conseguem recuperar e remediar o seu percurso escolar. Os formadores destas turmas devem ter formação específica para trabalharem com este tipo de jovens e serem profissionais com vontade de estar nesse tipo de projetos e não obrigados devido a colocação de concurso.

Em suma, depende de toda a instituição, toda a equipa pela qual é constituída e que tem responsabilidade direta e indireta na formação, que deve continuar a explicar, incentivar e apoiar um formando desde o dia de acolhimento até a conclusão da formação. Na verdade, o primeiro contacto é sempre muito importante, mas durante o percurso poderão surgir obstáculos, desentendimentos, entre outros problemas que poderão contribuir para o abandono das ações de formação. Por isso, deve continuar-se a política de criação de um bom ambiente, onde os formandos se sintam seguros e valorizados, depende desde um porteiro da instituição até ao contacto com uma cozinheira no refeitório da mesma, todos têm o dever de cooperar, em dialogar principalmente. Um bom entendimento, comunicação poderá resolver ou até travar abandonos ou problemas que para aí dirigem um formando.

Considero muito importante que sejam sempre feitos testes vocacionais em quais se verifica se o formando tem condições para tal formação ou não. Se um formando estiver numa formação por obrigação é muito provável ele acabar por abandonar a formação ou concluir, mas com notas baixas e insatisfeito.

Acresce que circunstâncias relativas às bolsas de formação também podem ser um fator a ter em conta na decisão de abandonar a formação, muitas vezes, os formandos abandonam o curso devido ou ao valor baixo da bolsa ou atrasos da mesma. Principalmente para os adultos este é um fator muito importante.

4. Considerações finais

O presente relatório de estágio, assim como todas as atividades a que respeita foi desenvolvido durante 4 meses no Centro de Emprego e Formação Profissional do IEFP, I.P. de Évora.

O estágio contribuiu para o meu contacto com a vida profissional e proporcionou-me uma experiência significativa. Foi uma aprendizagem enriquecedora tanto a nível pessoal como profissional, onde mobilizei conhecimentos adquiridos na minha formação, revelando algumas das minhas competências e também adquiri conhecimentos importantes para o meu futuro profissional.

Relativamente aos objetivos que me propus a atingir, consegui fazer uma interpretação de como funciona o Centro de Emprego e Formação Profissional do IEFP, I.P. de Évora, infelizmente não na sua totalidade pois o tempo de estágio não permitiu a possibilidade de conhecer tudo mais a fundo devido a sua curta duração. Outro objetivo atingido foi ter tido o contacto com o mercado de trabalho, e por fim o meu estudo em si, espero ter alcançado os objetivos traçados.

A maior parte do estágio decorreu no quadro da realização de um estudo sobre o abandono da formação (por parte de formandos), necessidade há muito sentida no IEFP, I.P., nomeadamente no Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora, por forma a que possam ser reduzidas as taxas de abandono.

O estágio como experiência real de trabalho e metodologia de aprendizagem, proporcionou-me contacto com o mundo empresarial e experiências de trabalho, facilitando o desenvolvimento de aprendizagens não adquiridas em contexto escolar, bem como a posterior integração na vida ativa. Facultou a aplicação e consolidação de aprendizagens efetuadas em contexto escolar pela execução de tarefas relacionadas com a formação técnica obtida; desenvolveu capacidades, competências e atitudes adequadas ao contexto laboral, nomeadamente espírito crítico, sentido de responsabilidade, empenhamento, cooperação, autonomia; proporcionou a observação do funcionamento da Instituição, fomentando a capacidade de análise e reflexão sobre práticas de trabalho e organização.

Outras competências foram reveladas ou desenvolvidas em atividades ao recolher, analisar, refletir e combinar informação de diversas fontes; ao utilizar de forma eficiente e eficaz as técnicas e instrumentos de pesquisa na área social; comunicar com os pares; saber aprender ao longo da vida; saber investigar e aplicar o conhecimento; refletir sobre o conhecimento e produzir novas ideias; trabalhar com autonomia; e ter espírito de iniciativa.

Toda esta experiência possibilitou-me o conhecimento e o contacto com pessoas profissionalizadas da gestão e da formação profissional que me ajudaram a ter autonomia e aumentar as bases de conhecimento sobre estas temáticas. Ajudou-me a ter uma visão diferente sobre a vida profissional, na medida em que o IEFP, I.P. disponibiliza uma enorme diversidade de formações que podem proporcionar novas oportunidades aos formandos de apostar na sua carreira profissional.

Em suma, tentei utilizar os métodos que considerei mais apropriados para cada tipo de tarefa no meu estágio e na minha investigação. Analisei documentos para conhecer um pouco mais acerca do IEFP, I.P., das legislações, das formações; fiz notas de campo em todos os meus dias de estágio; utilizei a observação em todas as situações, apliquei questionário a vários formandos e recolhi todo o tipo de informação que considerei útil para a realização deste trabalho. Foi uma experiência única que só é adquirida na prática, ao fazer parte de equipa como esta, uma equipa unida com grande espírito de grupo, que zela pelo seu trabalho e pelos seus formandos.

Bibliografia

- Albarelo, L. et al. (1997). *Práticas e métodos de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Azevedo, J. (1999). *Voos de borboleta – Escola, trabalho e profissão*. Porto: ASA.
- Azevedo, J. (2002). Abandono escolar precoce. In Suplemento do Correio da Educação, n.º 33, de 21 de outubro de 2002. CRIAP-ASA.
- Bell, J. (2008 [1993]). *Como realizar um projeto de investigação*. 4.ª ed., Lisboa: Gradiva.
- Benavente, A. (1976). *A Escola na Sociedade de Classes: O Professor Primário e o Insucesso Escolar*. Livros Horizonte, Lisboa.
- Fialho, J., & Silva, C., & Saragoça, J. (2013). *Formação Profissional. Práticas organizacionais, políticas públicas e estratégias de ação*. Edições Sílabo, Lisboa.
- Gonçalves, J. (1984). *Sociologia da Educação*. Lisboa: ISCSP
- Gil, A. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6.ª ed. Editora Atlas S.A. São Paulo. Brasil.
- Huot, R. (2002). *Métodos quantitativos para as ciências humanas* (tradução de Maria Luísa Figueiredo). Lisboa: Instituto Piaget.
- Josso, M. C. (2005). *Formação de Adultos: Aprender a viver e a gerir as mudanças*. In Rui Canário e Belmiro Cabrito (org.), *Educação e Formação de Adultos. Mutações e Convergências*. Lisboa: Educa, pp. 115-125.
- Justino, D. (2010). *Difícil é Educá-los*. Lisboa: Relógio d'Água Editores.
- Lima, L. (2005). *A Educação de Adultos em Portugal (1974-2004): Entre as Lógicas da Educação Popular e da Gestão dos Recursos Humanos*. In Rui Canário e Belmiro Cabrito (org.), *Educação e Formação de Adultos. Mutações e Convergências*. Lisboa: Educa, pp. 31-56.
- Lima, L. (2006). *Prospetivas da Educação e Formação de Adultos*. In Revista Aprender ao Longo da Vida, n.º 6, p. 13.
- Melo, A. (2005). *Formação de Adultos e Desenvolvimento Local*. In Rui Canário e Belmiro Cabrito (org.), *Educação e Formação de Adultos. Mutações e Convergências*. Lisboa: Educa, pp. 97-113.

Oliveira, R. (2004). *O reconhecimento e a validação de competências no alargamento da participação dos adultos em iniciativas de educação e formação*. In AAVV, *A Avaliação de Competências, Reconhecimento e Validação das Aprendizagens Adquiridas pela Experiência*. Lisboa: Actas do XVII Colóquio da ADMEE-Europa.

Sousa, S. (2003). *9º Ano: e agora? Um olhar sociológico sobre o processo de decisão à saída do 9º ano*. Dissertação de mestrado. Faculdade de psicologia e de Ciências da educação da Universidade do porto.

Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1998 [1995]). *Manual de investigação em ciências sociais*, 2.ª ed. Lisboa, Gradiva

Reis, E. (1996). *Estatística descritiva*. Lisboa: Edições Sílabo.

Observatório das Desigualdades - Abandono precoce de educação e formação: tendência de queda em Portugal e na Europa. Acedido em 28/09/2016 em

<http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&id=27>

PORDATA - Taxa de abandono precoce de educação e formação: total e por sexo – Portugal. Acedido em 29/09/2016 em

<http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+abandono+precoce+de+educa%C3%A7%C3%A3o+e+forma%C3%A7%C3%A3o+total+e+por+sexo-433>

Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4.ª ed., São Paulo: Atlas S.A. Acedido em 29/09/2016 em

https://professores.faccat.br/moodle/pluginfile.php/13410/mod_resource/content/1/como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf

Cardim, J. (1999). *O Sistema de Formação Profissional em Portugal*. 2.ª ed., CEDEFOP. Acedido em 10/10/2016 em

http://www2.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/213/7009PT_0.pdf

Cabrita, M. F. G. B. (2007). *CAUSAS DO ABANDONO ESCOLAR DE ADULTOS EM CONTEXTO DE FORMAÇÃO - Um Estudo de Caso Múltiplo*. Universidade do Algarve Faculdade de ciências humanas e sociais. Instituto Politécnico de Beja Escola Superior de Educação de Beja. Acedido em 11/10/2016 em

<https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/746/1/Mestrado%20Final.pdf>

Gonçalves, M. (2008). *Combater a desistência de adultos nos Centros de Novas Oportunidades: Instituto de Educação e Formação do Sorraia*. Universidade de Lisboa Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Acedido em 05/11/2016 em <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/795>

Neves, M. R. (2012). *Fatores do abandono escolar precoce e motivações para o regresso em educação de adultos*. Instituto Superior de Línguas e Administração. Acedido em 13/11/2016 em <http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/4047/TESE%20-%20FATORES%20DO%20ABANDONO%20ESCOLAR%20PRECOCE%20E%20MOTIVA%C3%87%C3%95ES%20PARA%20O%20REGRESSO%20EM%20EDUCA%C3%87%C3%83O%20DE%20ADULTOS.pdf?sequence=1>

Programa Operacional Temático Capital Humano (POCH). Acedido em 05/02/2017 em <http://www.poch.pt/p/poch.html>

Programa Operacional Inclusão Social e Emprego – POISE. Acedido em 05/02/2017 em <http://poise.portugal2020.pt/documents/10180/37413/Texto+do+Programa+PO+ISE+para+consulta.pdf/86c3dfa1-e2cd-4c8f-bb97-caa94e5f1bfd>

Site oficial de Instituto do Emprego e Formação Profissional. Acedido em 06/02/2017 em <https://www.iefp.pt/>

Publicações Estatísticas do IEF. Acedido em 07/02/2017 em <https://www.iefp.pt/estatisticas>

Lista de Serviços por Entidade Intermunicipal – IEF. Acedido em 07/02/2017 em <https://www.iefp.pt/redecentros>

Reconhecimento de qualificações – PNRQ. Acedido em 08/02/2017 em <https://www.iefp.pt/pnrq>

Ponto Nacional de Referência para as Qualificações. Acedido em 08/02/2017 em <https://pnrq.iefp.pt/o-que-e-o-pnrq-2/>

CNQ - Catálogo Nacional de Qualificações. Acedido em 11/02/2017 em <http://www.catalogo.angep.gov.pt/Home/CNQ/>

Legislação específica de formação. Acedido em 12/02/2017 em <https://www.iefp.pt/legislacao>

Evolução do Efetivo ao Serviço – IEF. Acedido em 13/02/2017 em <https://www.iefp.pt/recursos-humanos>

Glossário Técnico de Instituto do Emprego e Formação Profissional. Acedido em 09/02/2017 em https://netforce.iefp.pt/pt-pt/wpg/Gloss/WPG_Menu_GLOSSLIST

Serviço de Formação Profissional de Évora. Acedido em 06/02/2017 em <https://www.iefp.pt/detalheservico?id=324835>

Formação para jovens. Acedido em 07/02/2017 em <https://www.iefp.pt/formacao-para-jovens>

Formação para adultos. Acedido em 07/02/2017 em <https://www.iefp.pt/formacao-para-adultos>

Delegação Regional do Alentejo. Acedido em 07/02/2017 em <https://www.iefp.pt/delegacao-alentejo>

Consultua - Ensino e Formação Profissional – Estatísticas. Acedido em 10/02/2017 em <http://www.consultua.pt/sobre-nos-1/estatisticas>

Consultua - Centro Qualifica Consultua - Ensino e Formação Profissional. Acedido em 10/02/2017 em <http://www.consultua.pt/Centro%20Qualifica>

Centro Qualifica - artigo nº 28 da Portaria nº 232/2016 de 29 de agosto. Acedido em 10/02/2017 em <https://dre.pt/application/file/a/75217575>

Boletim Estatístico, janeiro 2016, Emprego, Trabalho, Formação Profissional. Acedido em 13/02/2017 em <http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/be/2016/bejan2016.pdf>

Gonçalves, H., & Silveira R., & Pereira, M.O. (2011). *ABANDONO ESCOLAR NO ENSINO SUPERIOR: ESTUDO EXPLORATÓRIO NO INSTITUTO POLITÉCNICO DE SETÚBAL*. UNIQUA/IPS. Acedido em 20/02/2017 em

http://www.ips.pt/ips_si/web_gessi_docs.download_file?p_name=F584976066/Abandono%20Escolar%20ES_Estudo%20Explorat%F3rio%20IPS_FINAL2.pdf

Costa, R., & Infante, P., & Centeno, C., & Lobo, A., & Cristóvão, D., & Castor, M., & Pardal, L. (2015). *O Abandono Escolar no Ensino Superior. Estudo de Caso na Universidade de Évora*. acedido em 20/02/2017 em

https://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiTgcL5rZPVAhWDDxoKHRJdD_QQFgggMAE&url=https%3A%2F%2Fdspace.u evora.pt%2Frdpc%2Fbitstream%2F10174%2F17801%2F1%2FAbandonoEscolarUnivEvora_FlipBook2015.pdf&usq=AFQjCNFVMPZUteSt4fxjwaHTvWeQ55QBUA

APÊNDICES

Legislação específica de formação

Cursos de aprendizagem

Portaria n.º 289/2009, D.R. n.º 56, Série I, de 2009-03-20 Altera a Portaria n.º 1497/2008, de 19 de dezembro, que regula as condições de acesso, a organização, a gestão e o funcionamento dos cursos de aprendizagem, bem como a avaliação e a certificação das aprendizagens.

Portaria n.º 1497/2008, D.R. n.º 245, Série I de 2008-12-19 Regula as condições de acesso, a organização, a gestão e o funcionamento dos cursos de aprendizagem, bem como a avaliação e a certificação das aprendizagens.

Cursos de especialização tecnológica (CET)

Deliberação n.º 1208/2013, D.R. n.º 103, Série II, de 2013-05-29 Altera a deliberação n.º 1280/2006, de 21 de setembro, que aprovou o instrumento normalizado de apresentação dos pedidos de registo e de criação e autorização de funcionamento de cursos de especialização tecnológica

Decreto-Lei n.º 107/2008, D.R. n.º 121, Série I, de 2008-06-25 Altera os Decretos-Leis n.os 74/2006, de 24 de março, 316/76, de 29 de abril, 42/2005, de 22 de Fevereiro, e 67/2005, de 15 de março, promovendo o aprofundamento do Processo de Bolonha no ensino superior, assim como uma maior simplificação e desburocratização de procedimentos no âmbito da autorização de funcionamento de cursos, introduzindo medidas que garantem maior flexibilidade no acesso à formação superior, criando o regime legal de estudante a tempo parcial, permitindo a frequência de disciplinas avulsas por estudantes e não estudantes, apoiando os diplomados estagiários e simplificando o processo de comprovação da titularidade dos graus e diplomas.

Despacho n.º 20051/2006, D.R. n.º 190, Série II de 2006-10-02 Determina que, no âmbito do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, a instrução dos pedidos de registo de cursos de especialização tecnológica compete ao Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P.

Decreto-Lei n.º 88/2006, D.R. n.º 99, Série I-A, de 2006-05-23 Regula os Cursos de Especialização Tecnológica (CET), aplicando-se a todas as instituições de formação que os ministrem.

Decreto-Lei n.º 42/2005, D.R. n.º 37, Série I-A, de 2005-02-22 Aprova os princípios reguladores de instrumentos para a criação do espaço europeu de ensino superior, nomeadamente a atribuição de ECTS - European Credit Transfer and Accumulation System (Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos).

Portaria n.º 393/2002, D.R. n.º 86, Série I-B de 2002-04-12 Regulamenta os concursos especiais de acesso e ingresso no ensino superior para os titulares de um Diploma de Especialização Tecnológica (DET) e os termos de integração curricular dos candidatos.

Cursos de educação e formação para adultos (EFA) e Formação modular

Despacho n.º 1039/2013, D.R. n.º 13, Série II, de 2013-01-18 Cria um conjunto de Unidades de Formação de Curta Duração de 10 horas, constituindo uma resposta mais efetiva às necessidades atuais das empresas e do mercado de trabalho.

Portaria n.º 283/2011, D.R. n.º 204, Série I, de 2011-10-24 Segunda alteração à Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março, que define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (cursos EFA) e das formações modulares previstos no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro.

Portaria n.º 711/2010, D.R. n.º 159, Série I de 2010-08-17 Primeira alteração à Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março, que define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (cursos EFA) e das formações modulares previstos no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro.

Despacho n.º 3447/2010, D.R. n.º 38, Série II de 2010-02-24 Regulamenta a atribuição de certificação aos formandos que frequentaram, sem terem concluído, os cursos de educação e formação de adultos (EFA).

Portaria n.º 230/2008, D.R. n.º 48, Série I de 2008-03-07 Define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (cursos EFA) e das formações modulares previstos no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro, e revoga a Portaria n.º 817/2007, de 27 de Julho.

Despacho n.º 11203/2007, D.R. n.º 110, Série II de 2007-06-08 Define as orientações aplicáveis aos cursos de educação e formação de adultos (EFA), no que respeita às habilitações para a docência dos formadores que asseguram a formação de base nos cursos EFA.

Medida vida ativa

Portaria n.º 203/2013, D.R. n.º 114, Série I de 2013-06-17 Cria a medida Vida Ativa - Emprego Qualificado.

Portaria n.º 106/2013, D.R. n.º 52, Série I, de 2013-03-14 Procede à criação da medida de apoio ao emprego "Estímulo 2013", que promove a contratação e a formação profissional de desempregados e revoga a Portaria n.º 45/2012, de 13 de fevereiro.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 20/2012, D.R. n.º 50, Série I, de 2012-03-09 Programa de Relançamento do Serviço Público de Emprego.

Programa de formação em competências básicas

Portaria n.º 216-C/2012, D.R. n.º 138, Suplemento, Série I, de 2012-07-18 Primeira alteração à Portaria n.º 1100/2010, de 22 de outubro, que aprova o programa de formação em competências básicas em cursos de educação e formação de adultos ou em processos de reconhecimento, validação e certificação de competências de nível básico.

Portaria n.º 1100/2010, D.R. n.º 206, Série I, de 2010-10-22 Aprova o programa de formação em competências básicas em cursos de educação e formação de adultos ou em processos de reconhecimento, validação e certificação de competências de nível básico.

Programa português para todos

Decreto-Lei n.º 43/2013, D.R. n.º 63, Série I de 2013-04-01 Procede à primeira alteração ao Regulamento da Nacionalidade Portuguesa, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 237-A/2006, de 14 de dezembro, modificando os procedimentos inerentes à prova do conhecimento da língua portuguesa.

Portaria n.º 216-B/2012, D.R. n.º 138, Suplemento, Série I de 2012-07-18 Primeira alteração à Portaria n.º 1262/2009, de 15 de outubro, que cria os cursos de Português para Falantes de Outras Línguas, assim como as regras a que obedece a sua lecionação e certificação.

Despacho n.º 13567/2010, D.R. n.º 164, Série II, de 2010-08-24 Determina que o número total de horas de formação sequencial, no âmbito dos cursos do Programa Português para Todos, seja equivalente às correspondentes unidades de formação de curta duração do Catálogo Nacional de Qualificações.

Portaria n.º 1262/2009, D.R. n.º 200, Série I de 2009-10-15 Cria os cursos de Português para falantes de outras línguas, assim como as regras a que obedece a sua lecionação e certificação.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 63-A/2007, D.R. n.º 85, Suplemento, Série I, de 2007-05-03 Aprova o Plano para a Integração dos Imigrantes (PII).

Qualificação de pessoas com deficiências e incapacidades (PCDI)

Decreto-Lei n.º 176/2012, D.R. n.º 149, Série I, de 2012-08-02 Regula o regime de matrícula e de frequência no âmbito da escolaridade obrigatória das crianças e dos jovens com idades compreendidas entre os 6 e os 18 anos e estabelece medidas que devem ser adotadas no âmbito dos percursos escolares dos alunos para prevenir o insucesso e o abandono escolares.

Despacho normativo n.º 18/2010, D.R. n.º 124, Série II, de 2010-06-29 Aprova o regulamento que define o regime de acesso aos apoios concedidos pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P., no âmbito da qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades, designadamente para o desenvolvimento de ações de formação inicial e contínua.

Decreto-Lei n.º 290/2009, D.R. n.º 197, Série I, de 2009-10-12 Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro, cria o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade.

Lei n.º 85/2009, D.R. n.º 166, Série I de 2009-08-27 Estabelece o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade.

Lei n.º 38/2004, D.R. n.º 194, Série I-A, de 2004-08-18 Define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência.

Decreto-Lei n.º 132/99, D.R. n.º 93, Série I-A, de 1999-04-21 Estabelece os princípios gerais de enquadramento da política de emprego.

Reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC)

Portaria n.º 135-A/2013, D.R. n.º 62, Suplemento, Série I de 2013-03-28 Regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional. (Centros Qualifica)

Vias de conclusão do nível secundário de educação

Declaração de Retificação n.º 117/2007, D.R. n.º 250, Série I de 2007-12-28 Retifica o Decreto-Lei n.º 357/2007, do Ministério da Educação, que regulamenta o processo de conclusão e certificação, por parte de adultos com percursos formativos incompletos, do nível secundário de educação relativo a planos de estudo já extintos, publicado no Diário da República, 1.ª série, n.º 208, de 29 de outubro de 2007.

Decreto-Lei n.º 357/2007, D.R. n.º 208, Série I, de 2007-10-29 Regulamenta o processo de conclusão e certificação, por parte de adultos com percursos formativos incompletos, do nível secundário de educação relativo a planos de estudo já extintos.

Documentos de certificação

Declaração de Retificação n.º 20/2011, D.R. n.º 133, Série I, de 2011-07-13 Retifica a Portaria n.º 199/2011, de 19 de maio, dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação, que aprova os modelos de diplomas e de certificados que conferem uma qualificação de nível não superior no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 97, de 19 de maio de 2011.

Portaria n.º 214/2011, D.R. n.º 104, Série I, de 2011-05-30 Estabelece o regime de formação e certificação de competências pedagógicas dos formadores que desenvolvem a sua atividade no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações e revoga a Portaria n.º 1119/1997, de 5 de novembro.

Portaria n.º 199/2011, D.R. n.º 97, Série I, de 2011-05-19 Aprova os modelos de diplomas e de certificados que conferem uma qualificação de nível não superior no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ). Revoga a Portaria n.º 612/2010, de 3 de agosto.

Portaria n.º 475/2010, D.R. n.º 131, Série I, de 2010-07-08 Aprova o modelo da caderneta individual de competências e regula o respetivo conteúdo e o processo de registo no regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro.

Portaria n.º 474/2010, D.R. n.º 131, Série I de 2010-07-08 Estabelece o modelo de certificado de formação profissional que, no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), se destina a certificar a conclusão com aproveitamento de uma ação de formação certificada não inserida no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ).

Portaria n.º 1262/2009, D.R. n.º 200, Série I de 2009-10-15 Cria os cursos de Português para falantes de outras línguas, assim como as regras a que obedece a sua lecionação e certificação.

Decreto-Lei n.º 88/2006, D.R. n.º 99, Série I-A, de 2006-05-23 Regula os Cursos de Especialização Tecnológica (CET), aplicando-se a todas as instituições de formação que os ministrem.

Sistema nacional de qualificações (SNQ)

Despacho n.º 978/2011, D.R. n.º 8, Série II, de 2011-01-12 Caracterização dos níveis de qualificação do Quadro Nacional de Qualificação (QNQ).

Portaria n.º 782/2009, D.R. n.º 141, Série I, de 2009-07-23 Regula o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) e define os descritores para a caracterização dos níveis de qualificação nacionais.

Portaria n.º 781/2009, D.R. n.º 141, Série I, de 2009-07-23 Estabelece a estrutura e a organização do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ).

Decreto-Lei n.º 396/2007, D.R. n.º 251, Série I de 2007-12-31 Estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) e define as estruturas que regulam o seu funcionamento.

Sistema de regulação de acesso a profissões (SRAP)

Despacho n.º 15248/2011, D.R. n.º 216, Série II, de 2011-11-10 Designa os membros da Comissão de Regulação do Acesso a Profissões.

Despacho n.º 14956/2011, D.R. n.º 212, Série II, de 2011-11-04 Designação de membro da Comissão de Regulação do Acesso a Profissões e do seu substituto.

Despacho n.º 14889/2011, D.R. n.º 211, Série II, de 2011-11-03 Designa os membros da Comissão de Regulação do Acesso a Profissões.

Despacho n.º 13875/2011, D.R. n.º 199, Série II de 2011-10-17 Designa os membros da Comissão de Regulação do Acesso a Profissões.

Despacho n.º 12987/2011, D.R. n.º 188, Série II, de 2011-09-29 Define a composição da Comissão de Regulação do Acesso a Profissões, criada pelo Decreto-Lei n.º 92/2011, de 27 de julho.

Decreto-Lei n.º 92/2011, D.R. n.º 143, Série I, de 2011-07-27 Estabelece o regime jurídico do Sistema de Regulação de Acesso a Profissões (SRAP).

Acreditação de entidades formadoras

Portaria n.º 208/2013, D.R. n.º 121, Série I de 2013-06-26 Primeira alteração à Portaria n.º 851/2010, de 6 de setembro, que regula o sistema de certificação de entidades formadoras previsto no n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro.

Portaria n.º 851/2010, D.R. n.º 173, Série I, de 2010-09-06 Regula o sistema de certificação de entidades formadoras previsto no n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro.

Qualificação de formadores

Portaria n.º 214/2011, D.R. n.º 104, Série I, de 2011-05-30 Estabelece o regime de formação e certificação de competências pedagógicas dos formadores que desenvolvem a sua atividade no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações e revoga a Portaria n.º 1119/1997, de 5 de novembro.

Classificação nacional das áreas de educação e formação (CNAEF)

Portaria n.º 256/2005, D.R. n.º 53, Série I-B, de 2005-03-16 Aprova a atualização da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF). Revoga a Portaria n.º 316/2001, de 2 de abril.

ANEXOS

Glossário

A

Abandono - ato de abandonar; desamparo total; desistência; cedência; renúncia; desprezo.

Abandono escolar - *dropout*. Saída de uma ação de ensino ou de formação sem ter atingido os objetivos pretendidos. Fonte: *Cedefop, 2012* ; (adaptado de *Ohlsson, 1994*) Nota: (a) em inglês, o termo *dropout* designa tanto o processo (abandono prematuro dos estudos), como o sujeito (igualmente apelidado de «desistente»); (b) o termo «abandono escolar» aplica-se aos aprendentes que abandonam prematuramente o ensino ou a formação e aos que a concluíram sem sucesso; (c) em Portugal, «abandono escolar» significa saída do sistema de ensino antes da conclusão da escolaridade obrigatória, dentro dos limites etários previstos na lei. Utiliza-se ainda o termo «saída precoce» que se refere à situação dos indivíduos, do escalão etário dos 18 aos 24 anos, que não concluíram o ensino secundário e não se encontram a frequentar a escola.

Abandono de formação – Neste estudo, “abandono de formação” refere-se a desistência de frequência de uma ação de formação no tempo previsto para a realização da mesma.

Aprendizagem profissional - *apprenticeship*. Formação de longa duração que alterna períodos realizados num estabelecimento de ensino ou centro de formação com períodos no local de trabalho. O(a) aprendiz(a) encontra-se contratualmente ligado(a) ao empregador, sem que o contrato confira uma relação de trabalho subordinado, não havendo lugar a uma remuneração. O empregador é responsável por fornecer ao aprendiz uma formação conducente a uma profissão específica. Fonte: *Cedefop, 2012*; (*Cedefop, 2004*) Nota: em português, tal como em francês, o termo «aprendizagem» designa, em primeiro lugar, um processo cumulativo de aquisição de conhecimentos (ver a definição do termo *learning*); o sistema dual alemão é um exemplo de aprendizagem. Palavras relacionadas: formação em alternância.

Aperfeiçoamento profissional - *upskilling*. Formação de curta duração com um objetivo preciso, ministrada em geral após a formação inicial e destinada a completar, desenvolver ou atualizar os conhecimentos, aptidões ou competências específicas adquiridas durante a formação anterior. Fonte: *Cedefop, 2012*; (*Cedefop, 2004*) Palavras relacionadas: ensino e formação contínua, ensino e formação inicial, reconversão.

Aprendizagem ao longo da vida / educação e formação ao longo da vida - *lifelong learning*. Toda a atividade de aprendizagem empreendida ao longo da vida, com o objetivo de desenvolver conhecimentos, capacidades, competências e/ou qualificações numa perspetiva pessoal, social e/ou profissional. Fonte: *Cedefop, 2012; (adaptado de Cedefop, 2004)* Palavras relacionadas: adaptabilidade, aprendizagem ao longo da vida, educação de adultos / formação de adultos, ensino e formação contínua.

Acidente de trabalho - é uma ocorrência imprevista, durante o tempo de trabalho, que provoca dano físico ou mental. A expressão “durante o tempo de trabalho” é entendida como “no decorrer da atividade profissional ou durante o período em serviço”. Acidente de trabalho mortal: um acidente de que resulte a morte da vítima num período de um ano (após o dia) da sua ocorrência.

Acordo de adesão - adesão a convenção coletiva ou a decisão arbitral por parte de associação sindical, associação de empregadores ou empregador. Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais são a portaria de extensão, a portaria de condições de trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária.

B

Beneficiários do rendimento social de inserção (RSI) - membros do agregado familiar do titular do RSI, incluindo o próprio titular.

C

Colocações - ofertas de emprego satisfeitas, com candidatos apresentados pelos Centros de emprego.

Currículo - *curriculum*. Inventário das atividades ligadas à conceção, organização e programação das atividades de ensino ou formação, incluindo a definição dos objetivos de aprendizagem, os conteúdos, os métodos (incluindo a avaliação) e os materiais, bem como as exigências relativas à qualificação dos professores e formadores.

Fonte: *Cedefop, 2012; (adaptado de Cedefop, 2004; Landsheere, 1979)* Nota: O termo *currículo* designa a conceção, organização e a programação das atividades de aprendizagem, enquanto que o termo *programa* se refere à implementação destas atividades. Palavras relacionadas: programa de ensino ou de formação.

Certificação dos resultados da aprendizagem - Processo de atribuição de um certificado, diploma ou título que atesta formalmente que um conjunto de resultados da aprendizagem (conhecimentos, capacidades e/ou competências) adquiridos por um indivíduo foram avaliados e validados por um organismo competente de acordo com regras pré-definidas. Fonte: *Cedefop, 2012; (adaptado de Cedefop, 2004)* Nota: A certificação pode atestar os resultados tanto da aprendizagem formal, não-formal e informal. Palavras relacionadas: avaliação dos resultados da aprendizagem, certificado / diploma / título, organismo certificador / entidade certificadora, qualificação, validação dos resultados da aprendizagem.

Certificado / diploma / título - *certificate / diploma / title*. Documento oficial atribuído por um organismo certificador que atesta o nível de qualificação obtido por um indivíduo no seguimento de um processo de avaliação e validação de acordo com regras pré-definidas. Fonte: *Cedefop, 2012; (adaptado de Cedefop, 2004)* Palavras relacionadas: avaliação, certificação dos resultados da aprendizagem, organismo certificador, qualificação.

Competência - *competence*. Capacidade de mobilizar os resultados da aprendizagem de forma apropriada num contexto definido (educação, trabalho, desenvolvimento pessoal ou profissional). Fonte: *Cedefop, 2012; (Cedefop, 2004; European Commission, 2006a)* Nota: A competência não se limita a elementos cognitivos (utilização de uma teoria, de conceitos ou saberes tácitos) engloba igualmente aspetos funcionais (nomeadamente aptidões técnicas), interpessoais (por exemplo aptidões sociais ou organizacionais) e éticos (valores). Palavras relacionadas: aptidões, conhecimentos, saberes-fazer.

Conhecimento / saber - *knowledge*. O resultado da assimilação da informação obtida ao longo da aprendizagem. O saber é o conjunto de factos, princípios, teorias e práticas que está relacionado com uma área de estudo ou de trabalho. Fonte: *Cedefop, 2012; (Cedefop, 2004; European Commission, 2006a)*. Nota: Existem numerosas definições de conhecimento/saber. As grandes concepções modernas consideram fundamentalmente as seguintes distinções:(a) Aristóteles estabeleceu uma distinção entre a lógica teórica e a lógica prática. De acordo com esta distinção, os teóricos modernos (Alexander et al., 1991) distinguem o conhecimento declarativo (teórico) do conhecimento processual (prático).

O conhecimento declarativo engloba as asserções a respeito de eventos ou fatos específicos e generalizações empíricas, bem como os princípios mais fundamentais sobre a natureza da realidade. O conhecimento processual inclui diferentes elementos (heurística, metodologia, planificação, práticas, procedimentos, ações de rotina, estratégias, táticas, técnicas ou engenho) (Ohlsson, 1994);(b) é possível distinguir diferentes formas de conhecimento, correspondendo a diferentes métodos de «aprendizagem do mundo»:

existem estudos que permitiram identificar categorias de conhecimento diferentes, articuladas da seguinte forma: conhecimento objetivo (natural/científico), julgado com base no grau de certeza; conhecimento subjetivo (literário/estético), julgado com base no grau de autenticidade; conhecimento moral (humano/normativo), julgado com base na aceitação coletiva (verdadeiro/falso); conhecimento religioso/divino, julgado com base na referência a uma autoridade divina (Deus). Esta distinção esquemática sustenta as questões que colocamos, as metodologias que utilizamos e as respostas a que chegamos na nossa busca pelo conhecimento;(c) o conhecimento pode ser tácito e explícito. O conhecimento tácito (Polanyi, 1966) define-se como o conhecimento (não necessariamente expresso ou consciente) adquirido pelo aprendente e que influencia o processo cognitivo. O saber explícito corresponde ao conhecimento que pode ser mobilizado conscientemente pelo aprendente e compreende o conhecimento tácito, tornado explícito quando se converte num «objeto de pensamento» (Prawat, 1989).Palavras relacionadas: aprendizagem, aptidões profissionais / capacidades profissionais, competência, resultados da aprendizagem, saber-fazer.

D

DGERT/MTSSS - dados tratados pela Direcção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho.

Desempregados - Indivíduo, com idade compreendida entre os 15 e os 74 anos que, no período de referência, se encontrava simultaneamente nas situações seguintes: a) não tinha trabalho remunerado nem qualquer outro; b) estava disponível para trabalhar num trabalho remunerado ou não; c) tinha procurado um trabalho, isto é, tinha feito diligências no período especificado (período de referência ou nas três semanas anteriores) para encontrar um emprego remunerado ou não. Consideram-se como diligências: a) contacto com um centro de emprego público ou agências privadas de colocações; b) contacto com empregadores; c) contactos pessoais ou com associações sindicais; d) colocação, resposta ou análise de anúncios; e) realização de provas ou entrevistas para seleção; f) procura de terrenos, imóveis ou equipamentos; g) solicitação de licenças ou recursos financeiros para a criação de empresa própria. O critério de disponibilidade para aceitar um emprego é fundamentado no seguinte: a) no desejo de trabalhar; b) na vontade de ter atualmente um emprego remunerado ou uma atividade por conta própria caso consiga obter os recursos necessários; c) na possibilidade de começar a trabalhar no período de referência ou pelo menos nas duas semanas seguintes. Inclui o indivíduo que, embora tendo um emprego, só vai começar a trabalhar em data posterior à do período de referência (nos próximos três meses).

Desemprego de longa duração - pessoas em situação de desemprego há 12 meses ou mais.

Despedimento coletivo - cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de empresa que empregue até 50 ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos (n.º 1 do artigo 397º do Código do Trabalho). O procedimento de despedimento coletivo inicia-se com a comunicação do empregador da intenção de proceder ao despedimento, acompanhada, nomeadamente, da indicação do número de trabalhadores a despedir. Segue-se uma fase de negociações com os representantes dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir. Uma alternativa que frequentemente evita ou diminui o número de trabalhadores despedidos é a revogação (por acordo com os próprios trabalhadores) dos contratos de trabalho. No final, o total de trabalhadores despedidos ou a quem se apliquem outras medidas pode não coincidir com o número inicial de trabalhadores a despedir.

Decisão arbitral - instrumento de regulamentação coletiva de trabalho resultante de arbitragem, voluntária, obrigatória ou necessária.

E

Educação - ato ou efeito de educar; aperfeiçoamento das faculdades humanas; instrução; ensino.

Educação de adultos / ensino de adultos / formação de adultos - *adult education*. Ensino de carácter geral ou profissional dirigido aos adultos, após o ensino ou a formação inicial, a fim de promover o seu desenvolvimento pessoal ou profissional, com os seguintes objetivos: disponibilizar aos adultos uma formação de carácter geral em domínios em que manifestem interesse particular (por ex. no âmbito das universidades abertas); disponibilizar uma aprendizagem complementar de competências de base não adquiridas no decurso da educação ou formação inicial (por ex. literacia, numeracia); permitir o acesso a qualificações não obtidas anteriormente, por diversas razões, no âmbito do sistema de ensino e de formação inicial; adquirir, desenvolver ou atualizar competências num domínio específico da educação e formação (educação e formação contínua).

Fonte: Cedefop, 2012 ; (adaptado da Fundação European Training Foundation, 1997; Cedefop 2004) Nota: O termo «*formação de adultos / educação de adultos*» é próximo do termo «*ensino e formação contínua*», embora não seja seu sinónimo. Palavras relacionadas: aprendizagem complementar, ensino e formação contínua, aprendizagem ao longo da vida / educação e formação ao longo da vida.

Ensino e formação profissional (EFP) - *vocational education and training (VET)*. Ensino e formação que tem como objetivo dotar as pessoas de conhecimentos, capacidades e/ou competências requeridas por profissões específicas ou pelo mercado de trabalho. Fonte: Cedefop, 2012; (adaptado da European Training Foundation, 1997).

Educação e formação em todos os contextos da vida - *lifewide learning*. Toda a atividade de aprendizagem formal, não-formal ou informal empreendida ao longo da vida em todos os seus domínios (pessoal, social e/ou profissional). Fonte: Cedefop, 2012; (adaptado de Cedefop, 2004). Nota: *Este conceito constitui uma das dimensões da educação e da formação ao longo da vida*. Palavras relacionadas: educação de adultos / formação de adultos, ensino e formação contínua, aprendizagem ao longo da vida / educação e formação ao longo da vida.

Ensino e formação inicial - *initial education and training*. Ensino geral ou formação profissional que se desenrola no âmbito do sistema de ensino ou formação inicial, em princípio antes da entrada na vida ativa. Fonte: adaptado de Cedefop, 2004. Nota: (a) *para determinados autores, uma formação completa realizada após a entrada na vida ativa pode ser considerada como formação inicial;*(b) *o ensino e a formação iniciais cobrem todos os níveis, no âmbito das vias de ensino geral ou profissional (a tempo inteiro em estabelecimento de ensino ou em alternância) ou no regime de aprendizagem*. Palavras relacionadas: escolaridade obrigatória / educação e formação contínua.

Escolaridade obrigatória - *compulsory education*. Idade, duração e nível mínimo exigido por lei para a frequência da escolaridade. Fonte: Cedefop, 2012; (ILO, 1998) Palavras relacionadas: ensino e formação inicial, educação pós-obrigatória / escolaridade pós-obrigatória

Empresa - Entidade económica que desenvolve uma determinada atividade, sendo constituída por uma sede social e estabelecimentos com localizações diversas.

Estabelecimento - unidade local que, sob um único regime de propriedade ou de controlo, produz exclusiva ou principalmente um grupo homogéneo de bens ou serviços, num único local.

Educação contínua / formação contínua - *continuing education and training*. Toda a atividade de ensino ou de formação empreendida após a saída do sistema de ensino ou de formação iniciais, ou após a entrada na vida ativa, permitindo ao indivíduo: desenvolver ou atualizar os seus conhecimentos e/ou competências; adquirir novas competências na perspetiva de uma promoção socioprofissional ou de uma reclassificação / reconversão; prosseguir o seu desenvolvimento pessoal ou profissional. Fonte: *Cedefop, 2012; (Cedefop, 2004)* Nota: A educação e a formação contínuas inserem-se no quadro da aprendizagem ao longo da vida, englobando todas as formas de educação (ensino geral, especializado ou profissional, ações de formação formais ou não-formais, etc.). A educação e a formação contínuas constituem um fator determinante na empregabilidade dos indivíduos. Palavras relacionadas: aprendizagem ao longo da vida / educação e formação ao longo da vida, aprendizagem complementar/formação complementar, educação de adultos, educação e formação inicial.

Empregabilidade - *employability*. Combinação de factores que permitem aos indivíduos preparar-se para aceder a um emprego e a conservá-lo, bem como a progredir na carreira. Fonte: *Cedefop, 2012 ; (adaptado de Scottish executive, 2007; The institute for employment studies, 2007)* Nota: A empregabilidade de um indivíduo depende (a) das suas capacidades pessoais (nomeadamente da adequação dos seus conhecimentos e competências); (b) da maneira como ele valoriza as suas competências no mercado de trabalho; (c) do contexto social e do seu enquadramento (por exemplo dos incentivos e oportunidades oferecidas para atualizar e validar os conhecimentos e competências); assim como (d) do contexto económico. Palavras relacionadas: adaptabilidade, aprendizagem ao longo da vida / educação e formação ao longo da vida, mobilidade.

Ensino pós-secundário não superior / cursos de especialização tecnológica (CET) (CITE 4) - *post-secondary (non-tertiary) education (ISCED 4)*. Estes cursos situam-se entre o ensino secundário e o ensino superior. Têm por objetivo alargar os conhecimentos dos diplomados do ensino secundário ou que possuam uma qualificação de nível 3. Estes cursos permitem entrar diretamente no mercado de trabalho ou prosseguir estudos no ensino superior (nível 5). Fonte: *Cedefop, 2012; (Unesco, 1997; Eurydice, 2006)*.

Nota: Em Portugal podem também aceder a estes cursos os estudantes que tendo frequentado o 12º ano de escolaridade do ensino secundário não o concluíram, bem como os maiores de 23 anos a quem sejam reconhecidas capacidades e competências adequadas com base na experiência anterior. Nestes casos, os estudantes devem fazer uma formação adicional que lhes confira os conhecimentos em falta. A duração dos cursos situa-se entre as 1200 e as 1560 horas. Palavras relacionadas: ensino secundário (CITE 3), ensino superior (CITE 5), Quadro Europeu das Qualificações.

E

Formação - ato ou efeito de formar ou de se formar.

Formador - *trainer*. Pessoa que exerce uma ou várias atividades ligadas à função de formação (teórica ou prática), seja num espaço de formação ou no local de trabalho. Fonte: Cedefop, 2012 ; (Cedefop, 2004; AFPA, 1992) Nota: (a) existem duas categorias de formadores: *formadores profissionais: especialistas, que seguiram uma formação pedagógica para assegurar ações de formação profissional e cuja função pode assemelhar-se à de um professor num estabelecimento de ensino ou formação; formadores ocasionais: profissionais que, no âmbito da sua atividade profissional, asseguram pontualmente, dada sua competência específica, a função de formador, quer a nível interno (formação numa organização, acolhimento de novos colaboradores, tutoria, enquadramento de aprendentes, etc.), quer a nível externo (intervenção num estabelecimento);*(b) o formador é chamado a assegurar diferentes funções: *conceção da ação de formação; organização e implementação da ação de formação; transmissão atualizada de conhecimentos, capacidades e/ou competências; mediação da aprendizagem através do apoio aos formandos nos aspetos teóricos, práticos e de destreza; desenvolvimento dos seus conhecimentos e das suas competências com instruções, comentários e conselhos ao longo de todo o processo de aprendizagem.* Palavras relacionadas: mediador de aprendizagem, professor de EFP.

Formação de formadores - *training of trainers*. Formação teórica ou prática destinada aos formadores. Fonte: Cedefop, 2012 ; (Cedefop, 2004) Nota: A formação de formadores:(a) *dirige-se aos formadores em exercício ou aos indivíduos que frequentam um curso de formação de formadores (denominados formadores profissionais), bem como aos profissionais que enquadram o aprendente no seu local de trabalho (denominados formadores ocasionais);*(b) *abrange um vasto leque de competências: competências disciplinares (gerais, técnicas, científicas ou profissionais), competências psicológicas, pedagógicas e sociológicas, conhecimento do mundo do trabalho, conhecimento dos dispositivos disponíveis e dos públicos;*(c) *aplica-se igualmente à engenharia da formação, à organização e à implementação da formação, bem como à atividade propriamente dita de formação, ou seja, à transmissão de conhecimento, saber-fazer e competências.* Palavras relacionadas: Formador, engenharia da formação, mediador da aprendizagem, professor de EFP.

Família ou agregado familiar de RSI - conjunto de pessoas que vivem em economia comum, especificando o cônjuge ou pessoa que viva com o titular em união de facto há mais de um ano, e em geral todos os menores titular em união de facto há mais de um ano, e em geral todos os menores a cargo, quer tenham ou não laços de parentesco com o titular.

Poderão ainda ser considerados outros adultos que se encontrem na exclusiva dependência económica do agregado, caso sejam estudantes ou estejam dispensados de disponibilidade ativa para a inserção profissional ou quando o agregado não tenha, incluindo a pessoa em causa, direito à prestação.

G

GEP/MTSSS, Custo da Mão-de-Obra - O Inquérito ao Custo da Mão-de-Obra é uma operação estatística comunitária realizada com periodicidade quadrienal, de carácter obrigatório e efetuada ao abrigo dos Regulamentos (CE) n.º 530/1999 do Conselho, de 9 de março de 1999, e (CE) n.º 1737/2005 da Comissão, de 21 de outubro de 2005. O objetivo principal deste inquérito é conhecer os custos efetivos suportados pela entidade empregadora e resultantes do emprego de mão-de-obra, quer em termos globais, quer médios, bem como a respetiva estrutura de composição. Dessa composição sobressaem as despesas com maior peso e determinantes do custo da mão-de obra. Abrange, a nível nacional (Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira), as unidades locais pertencentes empresas com um ou mais pessoas ao serviço, classificadas nas atividades compreendidas nas Secções B a S da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas (CAE Revisão 3).

GEP/MTSSS, Inquérito aos Ganhos - inquérito realizado semestralmente por amostragem junto dos estabelecimentos. São inquiridos todos os sectores de atividade, com exceção da Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvicultura, da Pesca, das Famílias com Empregados Domésticos, da Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória, da Educação Pública e da Saúde e Ação Social Pública. Tem por objetivo a recolha de informação que permita conhecer o nível médio mensal da remuneração de base e do ganho dos trabalhadores por conta de outrem, bem como os trabalhadores a tempo completo abrangidos pelo Salário Mínimo Nacional (Retribuição Mínima Mensal Garantida).

GEP/MTSSS, Inquérito aos Salários por Profissões na Construção - inquérito realizado trimestralmente por amostragem junto das empresas com dez ou mais pessoas ao serviço, abrangendo o Continente e as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Disponibiliza informação que permite conhecer a remuneração mensal e horária (taxa de salário) e a duração média normal semanal do trabalho, para as profissões mais características da atividade económica em estudo, bem como a sua evolução a curto prazo.

GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal - abrangem todas as entidades com trabalhadores por conta de outrem excetuando a Administração Pública, entidades que empregam trabalhadores rurais não permanentes e trabalhadores domésticos.

H

Homologação de um programa de ensino ou de formação - *accreditation of an education or training programme*. Processo de controlo de qualidade que visa o reconhecimento e aprovação oficiais de um programa de ensino ou de formação pela autoridade competente, após a verificação da sua conformidade com as normas estabelecidas. Fonte: *Cedefop, 2012; (adaptado do Canadian Information Centre for International Credentials)*. Palavras relacionadas: prestador de ensino ou de formação.

I

Insucesso - falta de bom êxito; mau resultado; falta de eficácia; fracasso.

Itinerário de ensino ou de formação - *education or training pathway*. O conjunto de programas de ensino ou formação ministrados pelas escolas, estabelecimentos de formação, estabelecimentos de ensino superior ou prestadores de ensino e formação profissional, que facilitam a progressão dos indivíduos no seio de um setor de atividade ou a passagem de um setor para outro. Fonte: *Cedefop, 2012 ; (European Commission, 2006c)*. Palavras relacionadas: percurso de ensino ou de formação / percurso pedagógico.

IEFP/MTSSS, Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional - informação mensal detalhada sobre as pessoas abrangidas nos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional.

IEFP/MTSSS, Relatório Mensal de Execução Física e Financeira - disponibiliza os principais indicadores da execução acumulada (física e financeira), dos diversos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional desenvolvidos pelo IEPF, I.P.

IEFP/MTSSS, Estatísticas Mensais - informação mensal do Mercado de Emprego.

II/MTSSS, Estatísticas da Segurança Social - informação de dados estatísticos inerentes ao Sistema de Segurança Social nos seguintes temas: Invalidez, Velhice e Sobrevivência; Prestações Familiares; Rendimento Social de Inserção; Desemprego e Apoio ao Emprego e Doença.

INE, Índice de Preços no Consumidor (IPC) - mede a evolução temporal dos preços de um conjunto de bens e serviços representativos da estrutura de despesa de consumo da população residente em Portugal. A estrutura de ponderação da nova série (2012 = 100) foi determinada a partir da componente de despesa monetária de consumo privado das Contas Nacionais e complementada pelos resultados do Inquérito às Despesas das Famílias (IDEF) realizado em 2010/2011, do Recenseamento Geral da Habitação que ocorreu em 2011 e de outras fontes de natureza administrativa. Os bens e serviços que constituem o cabaz do indicador resultam do IDEF e de informação auxiliar, de origem diversa, que inclui outros inquéritos disponíveis no INE, assim como dados administrativos.

INE, Inquérito ao Emprego - inquérito que tem por principal objetivo a caracterização da população face ao mercado de trabalho. É um inquérito trimestral, por amostragem, dirigido a residentes em alojamentos familiares no espaço nacional e disponibiliza resultados trimestrais e anuais. O modo de recolha adotado no IE a partir do 1º trimestre de 2011, que se designa genericamente por modo de recolha telefónico (CATI – Computer Assisted Telephone Interviewing), é um modo de recolha misto. Neste modo de recolha, a primeira inquirição ao agregado familiar que reside na unidade de alojamento selecionada é realizada presencialmente, por um entrevistador do INE. As cinco inquirições subsequentes são realizadas por telefone (fixo ou móvel), se o inquirido aceitar e puder disponibilizar um número de telefone que se venha a comprovar ser válido. Os resultados do Inquérito ao Emprego apresentados foram calibrados tendo por referência as estimativas da população residente calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

INE, Inquéritos Qualitativos de Conjuntura às Empresas (Indústria Transformadora, Construção e Obras Públicas e Serviços) - inquérito mensal, harmonizado a nível europeu, com o objetivo de recolha de informação que forneça as opiniões (avaliações/expectativas) dos agentes económicos/empresários sobre a evolução da atividade económica da sua própria empresa. Da conjugação das opiniões dos empresários, torna-se possível avaliar não só a situação do sector, como também as respetivas perspetivas.

INE, Inquérito Qualitativo de Conjuntura aos Consumidores - inquérito harmonizado a nível europeu, de carácter mensal com o objetivo de recolha de informação que forneça as opiniões (avaliações/expectativas) dos consumidores sobre a situação económica e financeira das famílias, bem como as suas expectativas sobre a evolução próxima da economia.

Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais.

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais são a convenção coletiva, o acordo de adesão e a decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária. As convenções coletivas podem ser: - Contrato coletivo de trabalho (CCT) - convenção coletiva celebrada entre uma ou mais associações patronais e uma ou mais associações sindicais; - Acordo coletivo de trabalho (ACT) - convenção coletiva celebrada entre vários empregadores e uma ou mais associações sindicais; - Acordo de empresa (AE) - convenção coletiva celebrada entre uma ou mais associações sindicais e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.

Índice de Preços no Consumidor - indicador que tem por finalidade medir a evolução no tempo dos preços de um conjunto de bens e serviços considerados representativos da estrutura de consumo da população residente em Portugal. A estrutura de consumo da atual série do IPC (2008 = 100) bem como os bens e serviços que constituem o cabaz do indicador foram inferidos com base no Inquérito aos Orçamentos Familiares realizado em 2005 e 2006.

Inserção social / integração social / inclusão social - *social inclusion*. Integração dos indivíduos ou grupos de indivíduos na sociedade, enquanto cidadãos ou membros de diferentes esferas sociais. A integração social está profundamente ligada à integração económica e profissional. Fonte: *Cedefop, 2012*.

O

Ofertas de emprego - empregos disponíveis comunicados pelas entidades empregadoras aos Centros de Emprego.

Organismo certificador - *awarding body*. Organismo que atribui as certificações (certificados, diplomas ou títulos), que atestam oficial e formalmente os resultados da aprendizagem de um indivíduo (conhecimentos, capacidades e/ou competências) após um processo de avaliação e de validação. Fonte: *Cedefop, 2012; (adaptado de Cedefop, 2004)*
Palavras relacionadas: certificado / diploma / título, certificação dos resultados da aprendizagem, validação dos resultados da aprendizagem.

P

Participantes em programas e medidas de emprego, formação profissional e reabilitação profissional - transitados: número de participantes que iniciaram a sua atividade em anos anteriores não tendo terminado antes do primeiro dia do ano estatístico em análise; - iniciados: número de participantes que iniciaram a sua participação em programas desde o início do ano até ao último dia do período em análise; - terminaram:

número de participantes que cessaram a sua participação em medidas ativas desde o início do ano até ao último dia do período em análise; - permanecem: número de participantes que se encontram em atividade no programa no final do período em análise, independentemente da data de entrada.

Pedidos de emprego - total de pessoas com idade igual ou superior a 16 anos (salvaguardadas as reservas previstas na Lei), inscritas nos Centros de Emprego para obter um emprego por conta de outrem. Subdividem-se: -empregados: têm um emprego que pretendem abandonar; - ocupados: trabalhadores ocupados em programas especiais de emprego; - desempregados (desemprego registado): não têm um emprego e estão imediatamente disponíveis para trabalhar, dos quais: primeiro emprego (nunca trabalharam) e novo emprego(já trabalharam); - indisponíveis temporariamente: desempregados ou empregados que não reúnem condições imediatas para o trabalho por motivos de saúde.

Pensão de invalidez - prestação pecuniária de pagamento mensal, destinada a proteger os beneficiários de Regime Geral da Segurança Social nas situações de incapacidade permanente para o trabalho.

Pensão de sobrevivência - prestação pecuniária mensal, cujo montante é determinado em função da pensão de aposentação.

Pensão de velhice - prestação pecuniária mensal do regime geral de segurança social, destinada a proteger os beneficiários quando atingem a idade mínima legalmente presumida como adequada para a cessação do exercício da atividade profissional.

Pensionista ativo - todos os pensionistas que à data de referência se encontravam a receberem um qualquer tipo de pensão.

Pessoal ao serviço - pessoas que no período de referência efetuaram qualquer trabalho remunerado de pelo menos uma hora para o estabelecimento, independentemente do vínculo que tinham. Inclui as pessoas temporariamente ausentes, nas datas de referência, por férias, maternidade, conflito de trabalho, formação profissional, assim como por doença e acidente de trabalho de duração igual ou inferior a um mês. Inclui também os trabalhadores de outras empresas que se encontram a trabalhar no estabelecimento sendo aí diretamente remunerados. Inclui ainda os sócios gerentes, cooperantes e familiares que trabalham nas datas de referência, tendo recebido por esse trabalho uma remuneração. Exclui os trabalhadores a cumprir serviço militar, em regime de licença sem vencimento, em desempenho de cargos públicos (vereadores, deputados), ausentes por doença ou acidente de trabalho de duração superior a um mês, assim como trabalhadores com vínculo ao estabelecimento deslocados para outras empresas, sendo nessas diretamente remunerados.

População ativa - população com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituía a mão de obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (população empregada e desempregada).

População com emprego - Indivíduo com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, se encontrava numa das seguintes situações: a) tinha efetuado trabalho de pelo menos uma hora, mediante pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou em géneros; b) tinha um emprego, não estava ao serviço, mas tinha uma ligação formal com o seu emprego; c) tinha uma empresa, mas não estava temporariamente ao trabalho por uma razão específica; d) estava em situação de pré-reforma, mas encontrava-se a trabalhar no período de referência.

Prestação de rendimento social de inserção - atribuição pecuniária, de carácter transitório, variável em função do rendimento e da composição dos agregados familiares dos requerentes e calculada por referência ao valor do rendimento social de inserção.

Percurso de ensino ou de formação / percurso pedagógico - *education or training path*. O conjunto de aprendizagens sequenciais frequentadas por um indivíduo tendo em vista adquirir conhecimentos, aptidões ou competências. Fonte: *Cedefop, 2012; (European Commission, 2006c)*.

Nota: Um percurso de ensino ou de formação pode ser constituído pela combinação de sequências de aprendizagem formal ou não formal, cuja validação conduz a uma certificação. Palavras relacionadas: aprendizagem, aprendizagem aberta, itinerário de ensino ou de formação, sistema europeu de créditos para a educação e formação profissional (ECVET).

Programa de ensino ou de formação - *programme of education or training*. Conjunto de atividades, de conteúdos de formação e/ou de métodos implementados para concretização dos objetivos pedagógicos definidos (aquisição de conhecimentos, capacidades e/ou competências) e organizados segundo uma ordem lógica e por um período determinado. Fonte: *Cedefop, 2012; (adaptado de Cedefop, 2004)*.

Nota: O termo programa designa a implementação de atividades de aprendizagem enquanto que o termo currículo se refere à conceção, à organização e à programação dessas atividades. Palavras relacionadas: currículo.

Q

Quadro de qualificações - *qualification framework*. Instrumento que permite a definição e a classificação das qualificações (ex. ao nível nacional ou setorial) de acordo com um conjunto de critérios (ex. com a ajuda de descritores) aplicáveis a níveis específicos de resultados da aprendizagem. Fonte: *Cedefop, 2012; (adaptado de European Commission, 2006a; OECD, 2007)*. Nota: Um quadro de qualificações pode ser utilizado: para estabelecer normas nacionais em matéria de conhecimentos, de capacidades e de competências; para promover a qualidade da educação; para fornecer um sistema de coordenação e/ou de integração das qualificações e permitir a sua comparabilidade; para promover o acesso à aprendizagem, a transferência dos resultados da aprendizagem e a progressão no ensino e na formação. Palavras relacionadas: Quadro Europeu Qualificações (EQF), sistema de qualificações.

Qualificação - *qualification*. O termo qualificação abrange diferentes aspetos: (a) Qualificação formal: resultado formal (certificado, título ou diploma) dum processo de avaliação e validação alcançado quando um organismo competente determina que um indivíduo possui os resultados da aprendizagem fixados por normas pré-definidas e/ou possui as competências necessárias para exercer uma profissão num domínio específico de atividade. Uma qualificação confere um reconhecimento oficial do valor dos resultados da aprendizagem junto do mercado de trabalho ou na educação/formação. Uma qualificação pode conferir um direito jurídico para o exercício de uma profissão (OCDE). (b) Requisitos de qualificação: conjunto de conhecimentos, capacidades, aptidões e competências exigidas a um indivíduo para o exercício de uma profissão (OIT). Fonte: *Cedefop, 2012; (adaptado de Eurydice, 2006; European Training Foundation, 1997; OECD, 2007; ILO, 1998)* Palavras relacionadas: aprendizagem formal, aprendizagem não formal, aprendizagem informal, aptidões profissionais / capacidades profissionais, competência, Quadro Europeu das Qualificações (EQF), certificação dos resultados da aprendizagem.

R

Reconversão - *retraining*. Formação que permite a um indivíduo a aquisição de novas competências que facilitam o acesso a um novo emprego ou a novas atividades profissionais. Fonte: *Cedefop, 2012; (adaptado de Cedefop, 2004)*. Palavras relacionadas: aperfeiçoamento profissional, ensino e formação contínua.

Remuneração mensal base - montante ilíquido em dinheiro e/ ou géneros, pago aos trabalhadores no período de referência e correspondente às horas normais de trabalho, independentemente de terem faltado ou não por férias, maternidade, greves, formação profissional, doença e acidentes de trabalho por tempo igual ou inferior a um mês. Remuneração mensal ganho: remuneração base, prémios e subsídios regulares e remuneração por trabalho suplementar.

Rendimento social de inserção (RSI) - montante indexado ao valor legalmente fixado para a pensão social do subsistema de solidariedade e calculado por referência à composição dos agregados familiares.

Reconhecimento dos resultados da aprendizagem - *recognition of learning outcomes*. O termo reconhecimento dos resultados da aprendizagem abrange: (a) Reconhecimento formal: processo que consiste em reconhecer formalmente o valor das competências: através da emissão de certificados, títulos ou diplomas; através da concessão de equivalências, de unidades de crédito ou da validação de competências adquiridas. e/ou (b) Reconhecimento social: reconhecimento do valor das competências pelos agentes económicos e sociais. Fonte: *Cedefop, 2012; (Cedefop, 2004)* Palavras relacionadas: certificação (das competências), reconhecimento mútuo de qualificações, validação da aprendizagem não-formal/ informal.

Reconhecimento mútuo de qualificações - *mutual recognition of qualifications*. Reconhecimento por um ou mais países ou organizações das certificações (certificados, diplomas ou títulos) obtidas noutro país ou emitidas por outra organização. Fonte: *Cedefop, 2012; (adaptado de Cedefop, 2004.)* Nota: O reconhecimento mútuo de qualificações pode ser bilateral (entre dois países ou organizações) ou multilateral (por exemplo no seio da União Europeia ou entre empresas de um mesmo sector). Palavras relacionadas: reconhecimento dos resultados da aprendizagem.

Resultados da aprendizagem - *learning outcomes / learning attainments*. Conjunto dos conhecimentos, capacidades e/ou competências que um indivíduo adquiriu e ou é capaz de demonstrar após a conclusão de um processo de aprendizagem formal, não-formal ou informal.

Fonte: *Cedefop, 2012; (adaptado de Cedefop, 2004)* Palavras relacionadas: aprendizagem formal, aprendizagem informal, aprendizagem não-formal, avaliação dos resultados da aprendizagem, certificação dos resultados da aprendizagem, validação dos resultados da aprendizagem.

S

Sistema de créditos - *credit system*. Instrumento concebido para permitir a acumulação dos resultados da aprendizagem obtidos em contexto formal, não-formal ou informal, e facilitar a sua transferência de um contexto para outro tendo em vista a sua validação e o seu reconhecimento. Um sistema de créditos pode ser concebido como: uma descrição de um programa de ensino ou de formação, que atribui pontos (créditos) às suas componentes (módulos, cursos, estágios, dissertações, etc.); a descrição de uma qualificação com base nas unidades dos resultados da aprendizagem com atribuição de pontos a cada uma dessas unidades. Fonte: *Cedefop, 2012; (adaptado de Cedefop, 2004; European Commission, 2006c)* Palavras relacionadas: sistema europeu de créditos para a educação a formação profissional (ECVET), sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS).

Sistema de qualificações - *qualification system*. Conjunto de atividades ligadas ao reconhecimento das aprendizagens e a outros mecanismos que articulam o ensino e a formação com o mercado de trabalho ou com a sociedade civil.

Estas atividades incluem: a definição da política de qualificações, a engenharia da formação, a sua implementação, os regulamentos, o financiamento, o controlo da qualidade; a avaliação, a validação e a certificação dos resultados da aprendizagem. Fonte: *Cedefop, 2012; (adaptado de European Commission, 2006a)* Palavras relacionadas: avaliação dos resultados da aprendizagem, certificação dos resultados da aprendizagem, quadro das qualificações, validação dos resultados da aprendizagem.

T

Taxa de atividade - relação entre a população ativa e a população total com 15 e mais anos de idade.

Taxa de emprego - número de pessoas com emprego expresso em percentagem do total da população no mesmo grupo etário.

Taxa de desemprego - relação entre a população desempregada e a população ativa.

Taxa de salário (horária ou mensal) - montante líquido (antes da dedução de quaisquer descontos), em dinheiro e/ou géneros, pago com carácter regular e garantido aos trabalhadores no período de referência e correspondente ao período normal de trabalho. Não são considerados quaisquer descontos efetuados nesse período devido a faltas por motivos que determinem redução na remuneração.

Inclui, para além da remuneração de base, os prémios e subsídios regulares e garantidos ligados às características do posto de trabalho (subsídios de função, de turno, de isenção de horário, por trabalhos penosos, perigosos ou sujos, etc.) No caso do subsídio de alimentação são sempre considerados 20 dias de trabalho com direito a atribuição do subsídio. Excluem-se os prémios, subsídios e gratificações ligados às características individuais do trabalhador (diuturnidades, produtividade, assiduidade, mérito, etc.). O pagamento de horas extraordinárias encontra-se também excluído.

Trabalhador a tempo completo - Trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração igual ou superior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição, para a respetiva categoria profissional ou na respetiva profissão.

Trabalhador a tempo parcial - trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração inferior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição, para a respetiva categoria profissional ou na respetiva profissão.

Trabalhador por conta de outrem - indivíduo que exerce uma atividade sob a autoridade e direção de outrem, nos termos de um contrato de trabalho, sujeito ou não a forma escrita, e que lhe confere o direito a uma remuneração, a qual não depende dos resultados da unidade económica para a qual trabalha.

Trabalhador com contrato a termo - Indivíduo ligado à empresa/instituição por um contrato reduzido a escrito com fixação do seu termo e com menção concretizada de modo justificativo: 1) a termo certo: quando no contrato escrito conste expressamente a estipulação do prazo de duração do contrato e a indicação do seu termo; 2) a termo incerto: quando o contrato de trabalho dure por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da atividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

Trabalhador por conta própria - Indivíduo que exerce uma atividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está diretamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos. Os associados podem ser, ou não, membros do agregado familiar. Um trabalhador por conta própria pode ser classificado como trabalhador por conta própria como isolado ou como empregador.

Transição da escola para o emprego / transição formação-emprego / transição do ensino para a vida ativa - *transition from school or training to work*. Processo de passagem do ensino ou da formação para o emprego, que decorre desde a saída do sistema educativo ou de formação até à integração no mercado de trabalho. Fonte: *Cedefop, 2012; (Cedefop, 2004)*. Nota: A transição da escola para o emprego (trajetória de integração, tipo de emprego nível e estatuto, duração) é complexa.

A integração depende de inúmeros fatores (sexo, idade, nível de qualificação, política de emprego, estrutura de aconselhamento e orientação, etc.).

U

Unidade (ECVET) - *unit (ECVET)*. Conjunto de conhecimentos, capacidades e/ou competências que constituem um elemento coerente de uma qualificação. A unidade pode ser a parte mais pequena de uma qualificação, podendo ser objeto de avaliação, de transferência, de validação e eventualmente de certificação. Uma unidade pode ser específica de uma só qualificação ou ser comum a várias qualificações. Fonte: *Cedefop, 2012; (European Commission, 2006c)*. Nota: As características das unidades (conteúdo, dimensão, número total das unidades que constituem uma qualificação) são definidas pelo organismo competente para esta função. Contudo, o sistema ECVET propõe que para cada unidade se especifique: a denominação da unidade; a listagem dos conhecimentos, capacidades e competências que compõe a unidade; os critérios de avaliação dos resultados da aprendizagem de cada unidade. Palavras relacionadas: Sistema europeu de créditos para a educação e formação profissional (ECVET).

V

Valor médio da prestação de RSI por família - quociente entre o total das prestações processadas às famílias e o n.º total de famílias (sendo que o mês de processamento da prestação = mês de referência da prestação).

Variação média ponderada intertabelas - Eficácia (meses): este período reporta-se aos meses que decorrem entre a data de início de eficácia da tabela anterior e da tabela vigente, com arredondamento por excesso a partir dos 15 dias inclusive. - Variação nominal: é a percentagem de aumento entre a remuneração média ponderada da tabela anterior e da tabela vigente. - Variação deflacionada: para o total e para cada secção da CAE a variação nominal é deflacionada com a evolução do índice de preços no consumidor (IPC) no período de eficácia da tabela.

- Variação anualizada: para permitir a comparação entre todos os IRC, dado que os períodos de eficácia das tabelas salariais são, em alguns casos, inferiores ou superiores a 12 meses, anualizam-se as percentagens de variação intertabelas nominal e as do Índice de Preços no Consumidor (IPC).

Validação dos resultados da aprendizagem - *validation of learning outcomes*. Confirmação por uma autoridade competente que os resultados da aprendizagem adquiridos por um indivíduo (conhecimentos, capacidades e competências) num contexto formal, não-formal e informal, foram avaliados segundo critérios pré-definidos e estão conformes com as exigências de uma norma ou referencial de validação. A validação conduz normalmente à certificação. Fonte: *Cedefop, 2012*; Palavras relacionadas: avaliação dos resultados da aprendizagem, certificação dos resultados da aprendizagem.

Valorização da aprendizagem - *valuing learning*. Processo que consiste em incentivar a participação dos indivíduos na aprendizagem (formal ou não-formal) e promover os seus resultados, com o fim de sensibilizar os agentes para o seu valor intrínseco e encorajar o seu reconhecimento. Fonte: *Cedefop, 2012*; (*Cedefop, 2001 em European Commission, 2001*). Palavras relacionadas: organização aprendente, região de aprendizagem / região aprendente.

Pedido de autorização para a recolha de dados

Autorização do Diretor do Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora

Exmo. Sr. Diretor, do Centro de Emprego e Formação Profissional,

Dr. José Domingos Ramalho

No âmbito do estudo que estou a realizar sobre os “*Motivos de abandono das ações de formação: o caso do Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora do IEFP, I.P.*” neste centro de formação, venho por este meio, solicitar a autorização de V. Ex.^a para, no âmbito da necessária recolha de dados, aceder à listagem dos formandos que abandonaram as ações de formação entre o ano 2014 - 2017 e proceder ao seu contacto.

Os dados recolhidos destinam-se ao conhecimento do centro de formação e serão apenas divulgados no relatório final do estudo.

Com os melhores cumprimentos e agradecimento antecipado,

Ivanna Kovalenko,

01 de março de 2017

Inquérito por Questionário online

Motivos de abandono das ações de formação: o caso do Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora do IEFP, I. P.

O meu nome é Ivanna Volodymyrivna Kovalenko. Estou a frequentar o curso de Mestrado em Sociologia, na Escola de Ciências Sociais na Universidade de Évora, estou a desenvolver um Estudo de Estágio sobre "Motivos de abandono das ações de formação: o caso do Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora do IEFP, I.P."

A sua colaboração através do preenchimento deste questionário é fundamental!

O questionário é anónimo, de resposta rápida (estima-se que ocupe cerca de 5/10 minutos) e os dados recolhidos destinam-se apenas e exclusivamente a serem tratados para os fins apresentados no respeito pelos princípios éticos e deontológicos que enquadram este tipo de estudo.

Por favor participe, preenchendo o questionário até ao fim e ajude a compreender melhor as causas de abandono neste Centro de Formação.

Caso tenha alguma dúvida ou questão, por favor contacte através de seguinte n.º: 966 822 163

ou email: joanakovalenko@hotmail.com

Agradecendo desde já a atenção dispensada, apresento os meus melhores cumprimentos.

Ivanna Kovalenko, 2017

*Obrigatório

1 - Idade *

2 - Sexo

* Marcar apenas uma oval.

☐

Feminino

☐

Masculino

3 - Local onde residia durante a formação *

4 - Habilitações Literárias

* Marcar apenas uma oval por linha.

	4.ª classe ou menos	ensino básico	9.º ano ou superior, sem concluir o 12.º ano	ensino secundário	bacharelato licenciatura	pós- graduação	mestrado	doutoramento
À data de desistência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5 - Situação Profissional

* Marcar apenas uma oval por linha.

	Empregado	Desempregado	Estudante	Reformado
À data de desistência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6 - Formação Profissional que frequentou entre o ano 2014-2017

* Marcar apenas uma oval.

- ☐ Cursos de Aprendizagem
- ☐ Cursos EFA
- ☐ Cursos EFA Tecnológico

7 - Porque se inscreveu nos cursos do IEFP, I.P.? Assinale todas as respostas que lhe correspondam, máximo 5.

* Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Melhorar as condições de empregabilidade
- ☐ Elevar os níveis de habilitação escolar e profissional
- ☐ Obter uma certificação escolar e profissional
- ☐ Prosseguir os estudos de nível superior
- ☐ Diferenciação no mercado
- ☐ Devido a maior probabilidade de inserção profissional
- ☐ Porque tem conhecidos/amigos no Centro de Formação
- ☐ Por ser um curso que permitia desempenhar uma profissão que o realizaria pessoalmente
- ☐ Obrigação
- ☐ Por corresponder às suas expectativas
- ☐ Porque o/a aconselharam/Falaram bem do Centro de Formação
- ☐ Por ser um curso com prestígio
- ☐ Pela estrutura curricular do curso
- ☐ Por ser um curso essencialmente prático
- ☐ Por já ter trabalhado em áreas afins
- ☐ Por sentir vocação para a(s) profissão(ões) a que o curso o/a habilita
- ☐ Por ser um curso que permitia desempenhar uma profissão bem remunerada
- ☐ Por ser um curso que permitia desempenhar uma profissão com prestígio social
- ☐ Por ser um curso que correspondia ao desejo da família
- ☐ Por ser um curso que amigos também escolheram
- ☐ Não escolheu. Foi o que esteve ao seu alcance
- ☐ Por não haver na sua cidade o curso em qual gostasse de se formar

8 - Em que fase abandonou a formação?

* Marcar apenas uma oval.

- ☐ Logo no 1º dia/semana de formação
- ☐ Nos primeiros 3 meses
- ☐ A meio de formação
- ☐ Nos últimos 3 meses de formação

9 - Quais são os motivos que o levaram a abandonar a ação de formação? Assinale até 3 respostas.

*Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Emigração, ausência do país
- ☐ Mudança de residência
- ☐ Doença
- ☐ Acidentes
- ☐ Maternidade/Paternidade
- ☐ Assistência à família
- ☐ Emprego
- ☐ Inaptidão manifesta para a área de formação
- ☐ Estágio
- ☐ Faltas injustificadas
- ☐ Expulsão
- ☐ Dificuldades económicas/financeiras
- ☐ Incompatibilidade com atividade profissional
- ☐ Dificuldades decorrentes da distância Residência/Centro de Formação
- ☐ Dificuldades de desempenho na formação
- ☐ Desinteresse face ao Curso
- ☐ O curso não era o que esperava
- ☐ Os formadores não eram competentes
- ☐ As instalações do Centro de Formação eram más
- ☐ Os horários de transporte não coincidiam com o de formação
- ☐ Má organização do plano de estudos
- ☐ Desadequação dos métodos de ensino
- ☐ Demasiado esforço exigido nas disciplinas
- ☐ Descontentamento com os métodos de avaliação
- ☐ Dificuldades de integração

10 - O abandono de formação resultou em que nível de consequência?

* Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Pessoal (Não alcançou os objetivos pretendidos, desanimo, falta de interesse em progredir, etc.)
- ☐ Familiar (problemas com os pais/ cônjuge, desentendimento, falta de apoio, etc.)
- ☐ Profissional (ser pouco qualificado/não obteve certificação, não conseguir arranjar emprego, falta de habilitações literárias, etc.)
- ☐ Nenhum
- ☐ Outro

10.1 - Qual? *

11 - Admite a possibilidade de se inscrever num curso de formação profissional?

* Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, concluir o mesmo curso
- ☐ Sim, mas noutro curso
- ☐ Sim, mas noutro Centro de Formação
- ☐ Não

12 - Porquê? *

O questionário termina aqui. Submeta o documento, pfv.
Muito obrigada pela sua colaboração!

Cronograma do relatório de estágio

FASES	2017								
	JAN.	FEV.	MAR.	ABR.	MAI.	JUN.	JUL.	AGO.	SET.
Etapa 1		.							
Etapa 2		..							
Etapa 3							
Etapa 4							
Etapa 5							
Etapa 6	

1*- Caracterização da instituição de acolhimento.

2*- Identificação das condições para a concretização do projeto de estágio.

3***- Identificação e caracterização do grupo-alvo.

4****- Contactar o grupo-alvo e envio de inquérito por questionário *online*.

5*****- Análise e tratamento de dados recolhidos.

6*****- Realização, e entrega do relatório de estágio.